

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta survei yang dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui *Google Form* kepada 270 responden dengan pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistikcs 26* untuk mengolah data *pre-test* serta *SmartPLS 4* untuk mengelolah data *main-test* untuk menguji pengaruh *Internship Relationship* terhadap *Conversion Intentions* melalui *Person-Organization Fit* pada Generasi Z di Tangerang, peneliti berkesimpulan sebagai berikut:

1. *Intern-supervisor relationship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Conversion Intentions*. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberi kesimpulan bahwa relasi yang terjalin antara *intern* (pemegang) dengan *supervisor* harus terjaga dengan baik sehingga relasi yang baik tersebut akan menumbuhkan niat dari pemegang untuk konversi menjadi karyawan tetap (*Conversion Intentions*) ketika pemegang telah lulus dari perguruan tinggi ataupun saat menyelesaikan program magangnya. Sebaliknya, ketika relasi antara *intern* dengan *supervisor* tidak berjalan dengan baik, maka tentu pemegang akan merasa tidak nyaman bahkan tidak aman untuk terus berada di perusahaan tempat ia magang, sehingga akan menurunkan niat untuk melanjutkan pekerjaan di perusahaan tersebut. Relasi yang positif tersebut dapat dibentuk dari bimbingan dan arahan yang diberikan dari *supervisor*, memiliki kepercayaan yang tinggi kepada pemegang dalam menuntaskan pekerjaannya, dapat memahami kebutuhan, sehingga kehadiran *supervisor* sebagai teman dapat dirasakan oleh pemegang. Ketika relasi positif ini dapat terbentuk, maka akan membentuk loyalitas yang tinggi, serta memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

2. *Intern-coworker relationship* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Conversion Intentions*. Dari hipotesa tersebut, penelitian ini dapat memberikan kesimpulan bahwa selain relasi yang terjalin antara *intern* dengan *supervisor*, penting juga untuk menjaga relasi yang baik dengan *coworker* atau rekan kerja sehingga ketika relasi tersebut tetap terjalin dengan baik, serta akan menciptakan budaya kerja yang nyaman dan menumbuhkan niat dari pemegang untuk tetap bertahan di perusahaan ataupun konversi menjadi karyawan tetap di perusahaan tempat magang. Sebaliknya, ketika relasi yang terjalin antara rekan kerja dengan pemegang kurang baik, tentu hal ini menyebabkan terbentuknya budaya kerja yang buruk sehingga tentu pemegang akan merasa tidak nyaman dan segera ingin menyelesaikan tanggung jawab magangnya serta mengurungkan niatnya untuk melakukan konversi (*conversion intentions*) menjadi karyawan tetap di perusahaan tempat magang. Relasi yang positif tersebut dapat terbentuk ketika mendapatkan dukungan dari rekan kerja seperti dapat membantu pemegang dalam mengatasi pekerjaannya, membantu menekan stress sosial, membantu agar pemegang dapat diterima dikelompok kerja, serta memberikan pujian ketika pemegang berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Sama halnya dengan relasi yang terjalin dengan *supervisor*, ketika relasi juga terjaga dengan baik antara pemegang dengan rekan kerja, akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi serta memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan.
3. *Intern-supervisor relationship* memiliki pengaruh positif terhadap *Conversion Intentions* melalui *Person-Organization Fit*. Dari hipotesa tersebut, dapat disimpulkan bahwa relasi yang baik terjalin antara *intern* dan *supervisor*, akan menumbuhkan niat konversi yang sudah disinggung sebelumnya. Kecocokan nilai (*person-organization fit*) yang tercipta dari relasi yang baik antara *intern* dengan *supervisor* tentu akan mendorong juga niat dari konversi menjadi karyawan tetap. Kecocokan nilai ini tentu

harus sudah dipertimbangkan di awal proses *recruitment and selection* ketika memang program magang telah dimanfaatkan perusahaan dalam menjaring karyawan tetap sehingga perusahaan perlu mencari pemegang yang memiliki kesamaan nilai, serta visi misi yang dijalankan juga oleh perusahaan. Sebaliknya, ketika kecocokan nilai ini tidak menjadi pertimbangan awal dari perusahaan, tentu perusahaan hanya memberikan pengalaman saja kepada pemegang, sehingga pemegang pun akan kesulitan menyesuaikan budaya yang dianut dan secara tidak langsung akan menurunkan niat dari pemegang untuk konversi menjadi karyawan tetap di perusahaan tempat magangnya. Ketika *supervisor* dapat memberikan bimbingan serta pemegang merasa cocok dengan atasannya, tentu akan membentuk relasi yang positif. Ketika pemegang merasa cocok dengan atasannya, maka secara tidak langsung ada kecocokan nilai yang dimiliki antara pemegang, *supervisor* serta rekan kerja sehingga pemegang akan bersifat proaktif terhadap karir kedepannya. Sifat proaktif yang ditunjukkan menunjukkan adanya kecocokan nilai antara pemegang dengan perusahaannya, sehingga akan menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi.

4. *Intern-coworker relationships* memiliki pengaruh positif terhadap *Conversion Intentions* melalui *Person-Organization Fit*. Dari kesimpulan yang sudah disinggung sebelumnya, pengaruh antara pemegang dan *supervisor* menjadi kunci penting, serta pengaruh antara pemegang dengan rekan kerja juga penting untuk dijaga. Kecocokan nilai yang tercipta juga dengan rekan kerja, tentu akan mempermudah para pemegang untuk beradaptasi dengan perusahaan tempat ia bekerja. Kecocokan nilai yang diciptakan dari awal proses *recruitment and selection*, harus sejalan juga dengan nilai-nilai yang dijalankan perusahaan, serta nilai-nilai yang dihidupi oleh karyawan dari perusahaan tersebut, sehingga akan membantu membentuk budaya positif serta akan menumbuhkan niat untuk konversi menjadi karyawan

tetap. Kecocokan nilai ini menjadi kunci yang jarang digunakan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam proses *recruitment and selection*. Relasi positif antara pemegang dengan rekan kerja dapat terbentuk ketika *coworker* berhasil membantu pemegang mengatasi pekerjaan, membantu menekan stress sosial, dan menunjukkan perhatian kepada pemegang. Tentu, ketika adanya relasi yang positif ini akan membantu juga pemegang untuk bersifat proaktif serta adanya keselarasan antara aspirasi karir yang dimiliki pemegang dengan tujuan jangka panjang dari perusahaan ini. Sifat proaktif yang diciptakan untuk menumbuhkan rasa kecocokan (*person-organization fit*), maka akan menumbuhkan loyalitas, serta akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga menumbuhkan niat dan motivasi untuk menjadi karyawan tetap di perusahaan tersebut.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil serta kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan dalam membantu serta mendukung Perusahaan, pemerintah, universitas dalam menjalankan program magang, serta bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk mengembangkan topik yang telah dikembangkan oleh peneliti.

5.2.1. Saran untuk Industri atau Perusahaan

Dari berbagai sumber jurnal yang telah disinggung sebelumnya oleh peneliti pada implikasi manajerial, dapat dilihat bahwa perusahaan masih kurang menggunakan program magang sebagai sarana dalam membentuk *talent pool* dalam menjaring karyawan-karyawan di posisi tertentu. Perusahaan hanya memberikan pengalaman-pengalaman saja. Saran peneliti bagi perusahaan adalah perusahaan dapat memanfaatkan program magang sebagai pembentukan *talent pool* yang dapat digunakan agar pemegang memiliki niat untuk melakukan konversi sebagai karyawan tetap. Perusahaan dapat memperhatikan terkait *supervisor* yang ditunjuk sehingga

supervisor tersebut tidak saja membimbing untuk memberikan pengalaman kerja bagi pemegang, tetapi *supervisor* bisa menjadi tempat bagi pemegang untuk berbagi ketakutan, kecemasan, aspirasi karir, serta membentuk lingkungan yang nyaman. Pemegang dapat diberikan pelatihan-pelatihan juga yang tidak saja berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi keterampilan interpersonal sehingga pemegang merasa bahwa perusahaan berusaha membantu pemegang untuk bisa menjadi karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

5.2.2. Saran untuk Pemerintah

Pemerintah bisa menghimbau bagi perguruan tinggi maupun sekolah tinggi untuk terus menjalankan program magang sebagai program wajib yang dilaksanakan bagi mahasiswa agar mahasiswa mendapatkan keterampilan teknis secara langsung maupun keterampilan interpersonal sehingga mahasiswa kedepannya sudah siap menghadapi dunia kerja. Hal ini perlu didorong dari pemerintah dalam mempersiapkan generasi muda dalam mempersiapkan Indonesia Emas 2045.

5.2.3. Saran untuk Universitas

Universitas sebagai lembaga pendidikan tentu harus mempersiapkan mahasiswa/i nya dalam menjalankan program magang. Universitas perlu juga membuat pelatihan-pelatihan khusus bagi mahasiswa/i nya seperti pelatihan dalam mengasah keterampilan interpersonal sehingga mahasiswa/i tersebut pun siap dan mudah beradaptasi dengan budaya serta tekanan kerja yang akan dihadapi kedepannya.

5.2.4. Saran untuk Peneliti

Terdapat beberapa catatan yang dapat dipertimbangkan bagi peneliti selanjutnya dalam model penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Adanya keterbatasan dalam cakupan geografis dimana hanya difokuskan pada Kabupaten Tangerang saja. Peneliti dapat mengembangkan area penelitian yang lebih luas seperti area

Jabodetabek, maupun daerah-daerah dimana angka yang memiliki angka karyawan magang yang tinggi.

2. Peneliti lainnya dapat mengembangkan lebih lanjut berkaitan dengan *conversion intentions* dimana peneliti hanya sebatas meneliti hingga niat untuk melakukan konversi, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan analisa hingga keputusan akhir apakah pemegang tersebut ingin konversi menjadi karyawan tetap di perusahaan tempat ia magang sebelumnya.
3. Peneliti lainnya juga dapat mengembangkan lebih lanjut berkaitan dengan teori kecocokan dimana pada penelitian ini hanya sebatas kecocokan nilai antara karyawan dengan organisasi (*Person-Organization Fit*), dimana terdapat berbagai teori kecocokan lainnya seperti *Person-Job Fit*, *Person-Supervisor Fit*, *Person-Environment Fit*, dan teori kecocokan lainnya.

