

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang. Nilai koefisien korelasi (r_{xy}) yang diperoleh antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* adalah sebesar $r = -0.858$ ($p < 0.050$). Hasil ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* secara signifikan memiliki hubungan dengan arah negatif terhadap intensi *turnover* pada karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang. Semakin tinggi *adversity quotient* yang dimiliki karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang maka intensi *turnover* yang dirasakan akan menurun begitupula sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* yang dimiliki karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang maka intensi *turnover* yang dirasakan akan meningkat.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di sektor perbankan di wilayah Semarang memiliki tingkat *adversity quotient* yang cenderung sedang dengan persentase tertinggi sebesar 33,4% dengan tingkat intensi *turnover* yang tinggi dengan presentase tertinggi sebesar 44%. Hasil penelitian uji korelasi diperoleh koefisien (R^2) sebesar 0.737, nilai ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* memberikan kontribusi sebesar 73.7% terhadap intensi *turnover* sedangkan 26.3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan khususnya yang bekerja di sektor perbankan agar dapat menekan tingkat intensi *turnover* dengan cara mempertahankan orientasi yang positif terhadap *adversity quotient* dengan cara; meningkatkan kemampuan diri dalam mengendalikan situasi kerja, bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan dan menanggung konsekuensinya, menjangkau dan membatasi masalah yang timbul agar tidak mempengaruhi aspek kehidupan lain, serta meningkatkan inovasi diri dalam menciptakan ide untuk menghadapi kesulitan secara optimal.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka memperbaiki, mengevaluasi, dan membantu memberikan gambaran guna menekan *turnover* yang terjadi di beberapa unit bagian kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu para pimpinan ataupun divisi SDM di perusahaan khususnya di sektor perbankan untuk mengetahui seberapa besar daya juang (*adversity quotient*) yang dimiliki karyawan dengan memperhatikan respon-respon karyawan dalam menghadapi situasi sulit

untuk menghindari terjadinya *turnover* dengan intensi turnover dengan memperhatikan aspek aspek adversity quotient yaitu:

a. Control

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Beban kerja harus dibagikan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan agar para karyawan dapat mengontrol dan meregulasi dirinya dengan baik sehingga tidak cepat lelah baik secara fisik ataupun mental yang dapat memicu intensi turnover.

b. Origin & Ownership

Perusahaan dapat memberikan *reward* kepada karyawan, seperti memberikan hadiah bagi karyawan berprestasi dan kesempatan mengembangkan karier. Perusahaan perlu meninjau kembali perihal kondisi kerja yang beresiko terhadap kondisi fisik dan mental karyawan seperti menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan budaya kerja yang kuat, hal ini perlu dilakukan untuk membantu karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Reach

Pada kondisi pandemi Covid-19, umumnya kondisi perusahaan cenderung kurang baik. Misalnya, benefit yang berkurang, promosi

yang ditunda, maupun pelatihan dan pengembangan karyawan yang ditunda. Hal tersebut perlu di sosialisasikan dengan baik dengan karyawan sampai kondisi perusahaan kembali pulih, untuk mencegah miskomunikasi antara perusahaan dan karyawan, karena jika karyawan tidak melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang menguntungkan maka hal tersebut dapat memicu intensi *turnover*.

d. *Endurance*

Adanya karyawan yang kontradiktif terhadap nominal bonus yang kecil, lingkungan kerja yang kurang membangun dan kurangnya penghargaan atas prestasi individu dapat menjadi pertimbangan manajemen untuk mengkaji kembali kebijakan perusahaan. Tlaiss (2017) menyebutkan bahwa untuk mencapai pemahaman yang baik antar perusahaan dan karyawan dapat dilakukan dengan meminta umpan balik dari karyawan terkait pentingnya pelatihan, paket gaji dan tunjangan yang kompetitif. Serta penting untuk meningkatkan faktor intrinsik normatif pada karyawan terhadap perusahaan yaitu dengan memunculkan rasa syukur dan bangga atas pekerjaannya sehingga intensi *turnover* karyawan dapat ditekan. (Nguyen, 2020)

Perusahaan dapat memilih aspek *adversity quotient* yang dinilai paling efektif sesuai dengan SDM agar berhasil menjaga para karyawan terbaiknya agar tidak melakukan *turnover*, serta menghindari kerugian yang disebabkan oleh *turnover*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dipergunakan untuk membantu memberikan gambaran guna melakukan penelitian yang lebih mendalam. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas jangkauan subjek pada sektor kerja lain seperti industrial atau area penelitian lain serta memperluas jangkauan penelitian yakni dengan cara menghubungkan variabel *adversity quotient* dengan faktor lain seperti usia, masa kerja, kinerja karyawan, dan respons individu terhadap perubahan sedangkan variabel intensi *turnover* dapat dihubungkan dengan faktor lain seperti *work life balance*, *personality-job fit*, stres kerja, dan komitmen organisasi agar kesimpulan yang diperoleh lebih komprehensif.