

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Workplace Incivility* dan variabel *Turnover Intention* pada mahasiswa kelas karyawan. Hal tersebut diperoleh dari hasil uji hipotesis dari variabel *Workplace Incivility* dan variabel *Turnover Intention* dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,873 dan $p = 0,000$ ($p < 0,050$). Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi *Workplace Incivility* maka semakin tinggi *Turnover Intention* pada mahasiswa kelas karyawan. Sebaliknya apabila semakin rendah *Workplace Incivility* maka semakin rendah *Turnover Intention* pada mahasiswa kelas karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis tersebut diterima

Selanjutnya hasil kategorisasi yang diperoleh dari skala *Turnover Intention* menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori sedang yaitu diperoleh sebesar 58% atau sebesar lima puluh tujuh responden. Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa rata-rata mahasiswa kelas karyawan di Universitas Mercu Buana Yogyakarta memiliki *turnover Intention* yang sedang. Sementara itu hasil dari kategorisasi *Workplace Incivility* tinggi sebanyak 51% atau sebanyak lima puluh dua responden. Hasil dari kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa rata-rata mahasiswa

kelas karyawan di Universitas Mercu Buana Yogyakarta memiliki *Workplace Incivility* yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi yang diperoleh (R^2) sebesar 0,761 yang berarti menunjukkan bahwa sumbangan variabel *Workplace Incivility* sebesar 76,1% terhadap *Turnover Intention* dan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Faktor lingkungan kerja, yang meliputi budaya dan sistem perusahaan, benefit serta prospek perusahaan, upah dan pembayaran, keadilan didalam organisasi dan Faktor individual, meliputi ; jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, status perkawinan, kemampuan kerja, masa kerja, serta tanggung jawab dan hubungan antar rekan kerja dan *job burnout*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi mahasiswa kelas karyawan

Saran bagi mahasiswa kelas karyawan yang berada pada kategori tinggi diharapkan dapat bekerja sama dengan Human Resource ketika diadakannya evaluasi tiap bulan agar apa yang dirasakan atau kegelisahan pada saat bekerja yang diakibatkan perilaku *Workplace Incivility* ini dapat segera diatasi oleh pihak terkait, agar produktifitas pekerjaan tidak berkurang dan dampak negatif yang merugikan perusahaan juga akan semakin terkendali dan mengurangi *Turnover Intention*. selanjutnya bagi mahasiswa kelas karyawan yang berada pada kategori sedang dalam penelitian ini banyak subjek yang merasakan atau memiliki *Turnover Intention* di tingkat yang sedang diharapkan dapat melakukan konsultasi terhadap

pihak terkait mengenai permasalahan yang dialami agar keinginan *Turnover Intention* ini dapat berkurang perlahan-lahan, saran yang terakhir bagi subjek yang berada pada kategori rendah hal ini perlu dipertahankan agar perusahaan tidak mengalami dampak negatif dari *Turnover Intention* tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan koefisien determinasi yang diperoleh (R^2) sebesar 0,761 yang berarti menunjukkan bahwa sumbangan variabel *Workplace Incivility* sebesar 76,1% terhadap *Turnover Intention* dan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Faktor lingkungan kerja, yang meliputi budaya dan sistem perusahaan, benefit serta prospek perusahaan, upah dan pembayaran, keadilan didalam organisasi dan Faktor individual, meliputi ; jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, status perkawinan, kemampuan kerja, masa kerja, serta tanggung jawab dan hubungan atar rekan kerja dan *job burnout*, serta dapat mengembangkan penelitian ini dapat mengadakan penelitian terhadap faktor lainnya yang memiliki kontribusi bagi *Turnover Intention*, serta dapat menambahkan variabel lain.