

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,604 ( $p = 0,000$ ), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara QWL dengan *grit* pada karyawan generasi milenial yang menempuh pendidikan di UMBY. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi QWL, maka semakin tinggi *grit* pada karyawan generasi milenial. Sebaliknya, semakin rendah QWL maka semakin rendah *grit* pada *trader* karyawan generasi milenial.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil kategorisasi variabel *grit* dalam kategori rendah yaitu sebesar 37% (22 subjek) dan QWL dalam kategori yang rendah pula yaitu sebesar 40% (24 subjek). Nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,565. Artinya, variabel QWL dapat memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *grit* sebesar 56.4% dan sisanya 43.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, perencanaan dalam organisasi, lingkungan kerja, pendidikan, usia, *conscientiousness*, perpindah karier, dan prestasi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi subjek

Bagi subjek, diharapkan dapat meningkatkan *grit* dengan menunjukkan tingkat QWL yang tinggi seperti jika atasan lambat dalam merespon subjek sebaiknya membicarakan secara baik-baik, mampu memberikan masukan kepada perusahaan ketika pelatihan yang diberikan kurang tepat, ketika gaji belum memadai sebaiknya subjek berdiskusi lebih dalam dengan pihak perusahaan, dan mampu mengutarakan pendapat jika partisipasi alat-alat kerja menyulitkan untuk dijangkau subjek, sehingga QWL yang tinggi membuat subjek menunjukkan *grit* yang dimiliki dengan bersungguh-sungguh berkuliah agar lulus tepat waktu dan mendapatkan nilai yang baik untuk mensukseskan perusahaannya.

### 2. Bagi pihak perusahaan

Bagi pihak perusahaan, sebaiknya lebih memperhatikan *grit* yang dimiliki subjek dengan menumbuhkan QWL seperti memberikan peluang agar subjek dapat memberikan aspirasinya, memberikan fasilitas yang menunjang karier, memberikan gaji maupun bonus yang sesuai dengan beban kerja, dan memberikan jaminan keselamatan, sehingga subjek merasa dihargai dan memberikan *grit* yang dimiliki untuk bersungguh-sungguh menunjukkan performa terbaik saat menyelesaikan tugas kuliah agar mencapai karier dan menyelesaikan tugas kantor untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel QWL dapat memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *grit* sebesar 56.4% dan sisanya 43.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, perencanaan dalam organisasi, lingkungan kerja, pendidikan, usia, *conscientiousness*, perpindah karier, dan prestasi. Oleh karena itu, diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar memperkaya ilmu pengetahuan dan peneliti selanjutnya dapat mengetahui hubungan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi variabel *grit*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti dengan menggunakan subjek yang lebih besar jumlahnya dari penelitian ini agar hasilnya dapat digeneralisasikan seluruhnya.