

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif antara *adversity quotient* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta. Semakin tinggi *adversity quotient* maka cenderung semakin rendah *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *adversity quotient* maka cenderung semakin tinggi *turnover intention* karyawan PT. X Cabang Yogyakarta. Kemudian pada hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. X Cabang Yogyakarta memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi dengan presentase sebesar 76% dan tingkat *turnover intention* yang cenderung sedang dengan presentase sebesar 52%. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *adversity quotient* menunjukkan kontribusi sebesar 30,9% terhadap *turnover intention* dan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor *turnover intention* lainnya yaitu (a) variabel ekonomi meliputi tingkat pemekerja – pengangguran, pasar tenaga kerja, dan laju inflasi yang tinggi, (b) variabel organisasi meliputi tipe industri, kategori jabatan, besar kecilnya organisasi, besar kecilnya unit kerja, penggajian, rutinitas atau pengulangan kerja dan gaya pengawasan, (c) variabel individual yaitu (1) faktor demografi meliputi jenis kelamin, usia, intelegensi, dan masa kerja, (2) faktor pribadi meliputi minat, bakat dan kemampuan, prestasi, dan absensi, (3) variabel terpadu meliputi

komitmen organisasi, peluang jangka panjang, kepuasan kerja dan stres kerja, dan juga faktor lainnya yaitu faktor sikap pribadi dan faktor norma subyektif dan juga faktor komponen organisasional, hubungan karyawan, peluang karir, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan serta kondisi kerja dan tanggung jawab.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Subjek

Bagi karyawan PT. X Cabang Yogyakarta, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengatasi berbagai permasalahan yang sering dialami oleh karyawan dalam pekerjaan, terutama dalam kaitan dengan aspek-aspek psikologis yang dapat memicu terjadinya *turnover intention*. Saran bagi karyawan yaitu karyawan harus tetap semangat bekerja meskipun beban pekerjaan yang diemban terasa berat sehingga tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan harus mampu bertanggung jawab atas kesalahan yang diperbuat dan mampu belajar dari kesalahan tersebut sehingga dapat memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Karyawan harus dapat membatasi antar masalah seperti masalah pribadi, masalah dengan atasan dan rekan kerja agar tidak saling mengganggu sehingga tetap dapat bekerja dengan baik dan optimal. Kemudian karyawan harus dapat segera menyelesaikan masalah yang dihadapi agar masalah segera terselesaikan sehingga karyawan dapat bertahan di tempat kerja.

2. Bagi Organisasi

Bagi organisasi khususnya perusahaan *leasing*, penelitian ini dapat memberikan referensi tentang dinamika karyawan sehingga dapat menentukan kebijakan-kebijakan pekerjaan tentang peningkatan kualitas dan optimalisasi sumber daya manusia yaitu karyawan dapat berusaha untuk melewati kesulitan yang dihadapi dengan memiliki ketahanan mental yang kuat, dapat membatasi jangkauan masalahnya agar tidak menjangkau bagian lain pada diri karyawan, mampu bertanggung jawab dan belajar dari kesalahan kemudian memperbaiki kesalahannya, dan juga karyawan mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dengan segera menyelesaikan permasalahan yang dialami sehingga dapat mengurangi *turnover intention* pada karyawan PT. X Cabang Yogyakarta.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menggali lebih mendalam terkait dengan data pada tempat penelitian sehingga dapat menyajikan dengan data berupa angka yang akurat. Kemudian disarankan untuk memaparkan data demografi pada pembahasan agar pembaca lebih mudah untuk mengetahui kriteria subjek yang diteliti. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempersiapkan kematangan dalam penyebaran skala seperti menghubungi pihak-pihak yang terkait dengan subjek dari jauh hari, menentukan hari dan waktu yang tepat ketika akan menyebarkan skala dan tidak menunda-nunda dalam penyebaran skala untuk menghindari hal yang tidak diinginkan seperti *force majeure* sehingga penyebaran skala dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan data yang tepat.