

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan *abusive supervision* terhadap *turnover intention* dimoderasi *adversity quotient* pada karyawan di swalayan Kota Payakumbuh melalui penyebaran kuesioner 104 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan di swalayan Kota Payakumbuh. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi terjadinya *turnover intention*.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *abusive supervision* terhadap *turnover intention* pada karyawan di swalayan Kota Payakumbuh. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi *abusive supervision* yang dialami karyawan maka semakin tinggi terjadinya *turnover intention*.
3. Tidak terdapat efek moderasi *adversity quotient* antara hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan di swalayan Kota Payakumbuh. Hal ini menjelaskan bahwa *adversity quotient* tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *abusive quotient* dan *turnover intention*.
4. Tidak terdapat efek moderasi *adversity quotient* antara hubungan *abusive supervision* dengan *turnover intention* pada karyawan di swalayan Kota Payakumbuh. Hal ini menjelaskan bahwa *adversity quotient* tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *abusive quotient* dan *turnover intention*.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi penting bagi pihak swalayan di Kota Payakumbuh untuk mengurangi angka *turnover*. Berikut adalah jabaran dari implikasi yang didapatkan.

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *job insecurity* yang terdapat pada karyawan dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. *Job insecurity* dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan, menurunkan kepercayaan terhadap atasan, menyebabkan kecemasan yang dapat mempengaruhi mental dan kesehatan fisik sehingga dapat menyebabkan adanya niat melakukan *turnover*. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengurangi angka *job insecurity* yang dirasakan karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan menerapkan program *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Program ini dapat berupa insentif, kenaikan gaji, penghargaan, sertifikat, dan memajang foto karyawan dengan kinerja terbaik setiap bulannya. Program *reward* diharapkan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja setiap harinya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu setiap individu juga bertanggung jawab untuk mengatasi *job insecurity* yang dirasakan di lingkungan kerja dengan membekali diri dengan kepercayaan diri yang tinggi, mental yang kuat, tulus dalam bekerja, dan sebagainya.
2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat *abusive supervision* pada karyawan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Untuk mengurangi angka *abusive supervision* yang dialami karyawan, atasan dapat memberlakukan program kotak saran karyawan. Kotak saran bagi karyawan untuk menyampaikan keluhan, kritikan, dan saran kepada perusahaan secara leluasa. Pemberlakuan kotak saran ini akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, mendorong kerja tim di antara karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan demikian karyawan merasa lebih terlibat di

perusahaan dan merasa nyaman menyampaikan pendapatnya sehingga akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* dari pimpinan dan karyawan perlu ditingkatkan lagi. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan tentang *adversity quotient* untuk meningkatkan kemampuan individu dalam memecahkan masalah. Pelatihan ini dapat dilakukan dengan metode *experiential learning*, yaitu pelatihan yang disertai juga dengan pengalaman aplikasi dari materi pelatihan. Materi pelatihan diambil dari permasalahan yang terjadi di perusahaan sehingga melalui pelatihan ini perusahaan juga memperoleh masukan dan saran dalam penyelesaian masalah yang sedang berlangsung di perusahaan. Pelatihan *adversity quotient* ini juga diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, berpikiran positif, mengetahui cara merubah hambatan menjadi peluang, lebih fokus, dan tidak mudah putus asa.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa adanya keterbatasan, sehingga diharapkan keterbatasan dalam penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu

1. Objek dalam penelitian ini yaitu pada 4 swalayan di Kota Payakumbuh, belum mampu mencakupi keseluruhan swalayan di Kota Payakumbuh.
2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui sebaran kuesioner dengan menggunakan *google form* dimana tidak semua responden mengerti dalam pengisian kuesioner, sehingga bisa saja terdapat bias dari jawaban responden akibat keterbatasan tersebut.

3. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya 104 responden yang merupakan karyawan pada 4 swalayan di Kota Payakumbuh. Terbatasnya jumlah sampel pada penelitian tidak dapat menggambarkan fakta yang terjadi di lapangan secara keseluruhan.

5.4 Saran

Berdasarkan beberapa keterbatasan penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, diantaranya:

1. Diharapkan pada peneliti berikutnya dapat memperluas objek penelitian.
2. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya penyebaran kuesioner dapat dilakukan secara langsung melalui wawancara sehingga pengisian kuesioner dapat diawasi langsung oleh peneliti. Dan apabila terdapat responden yang mengalami kesulitan memahami kuesioner dapat dibantu langsung oleh peneliti.
3. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menambahkan jumlah responden sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.



