

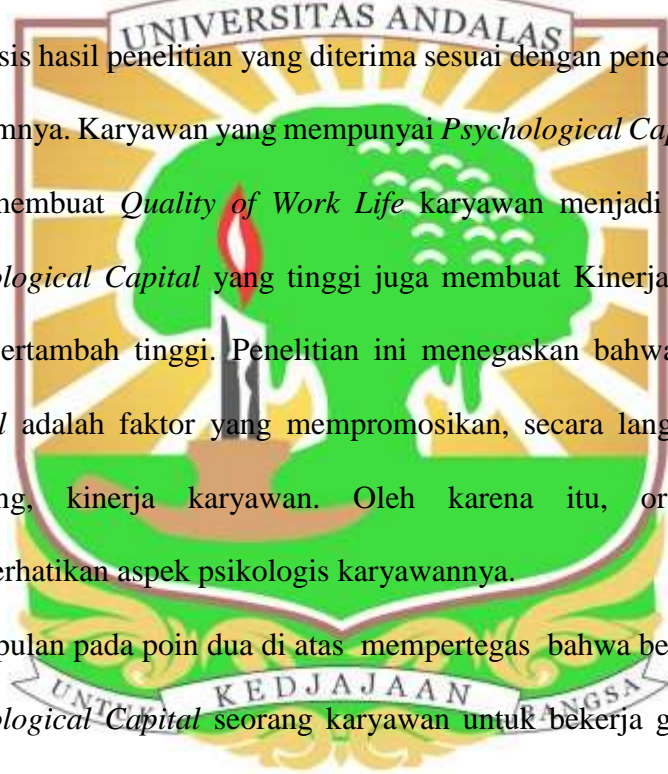
BAB VI

PENUTUP

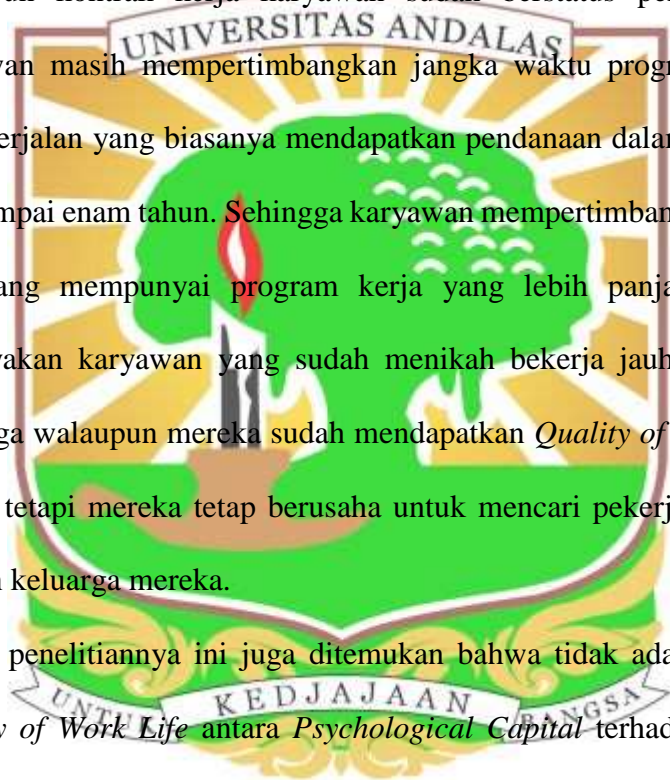
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil kesimpulan:

1. Kesimpulan pada penelitian ini adalah dari 7 hipotesis yang telah dibuat 5 dari hipotesis tersebut yang ditolak, 2 hipotesis diterima.
2. Hipotesis hasil penelitian yang diterima sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Karyawan yang mempunyai *Psychological Capital* yang tinggi akan membuat *Quality of Work Life* karyawan menjadi meningkat dan *Psychological Capital* yang tinggi juga membuat Kinerja karyawan juga akan bertambah tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa *Psychological Capital* adalah faktor yang mempromosikan, secara langsung dan tidak langsung, kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan aspek psikologis karyawannya.
3. Kesimpulan pada poin dua di atas mempertegas bahwa betapa pentingnya *Psychological Capital* seorang karyawan untuk bekerja guna terciptanya *Quality of Work Life* yang baik. Artinya, semakin tinggi harapan, optimisme, ketahanan dan keyakinan seorang karyawan akan meningkatkan *kepuasan dengan kebutuhan kelangsungan hidup, kepuasan dengan kebutuhan barang milik, dan kepuasan dengan kebutuhan pengetahuan*. Hal ini akan menyebabkan efisiensi, kualitas, target pekerjaan karyawan juga semakin meningkat.



4. Namun pada penelitian ini ada hipotesis yang di tolak yakni *Psychological Capital* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Quality of Work Life* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, serta *Quality of Work Life* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini disebabkan karena keterikatan karyawan dengan YSTC masing kurang yakni pelaksanaan program kerja yang tetap. Artinya walaupun kontrak kerja karyawan sudah berstatus permanent, tetapi karyawan masih mempertimbangkan jangka waktu program kerja yang akan berjalan yang biasanya mendapatkan pendanaan dalam jangka waktu tiga sampai enam tahun. Sehingga karyawan mempertimbangkan organisasi lain yang mempunyai program kerja yang lebih panjang. Dan juga, kebanyakan karyawan yang sudah menikah bekerja jauh dari keluarga, sehingga walaupun mereka sudah mendapatkan *Quality of Work Life* yang tinggi, tetapi mereka tetap berusaha untuk mencari pekerjaan yang dekat dengan keluarga mereka.
5. Dalam penelitiannya ini juga ditemukan bahwa tidak ada peran mediasi *Quality of Work Life* antara *Psychological Capital* terhadap Kinerja dan *Turnover Intention*. Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang mempunyai *Psychological Capital* (harapan, optimisme, ketahanan dan keyakinan) yang tinggi sudah cukup untuk meningkatkan kinerja mereka dan membuat mereka bertahan di organisasi tanpa adanya pengaruh dari *Quality of Work Life*.



5.2. Implikasi

Agar penelitian ini dapat berimplikasi bagi pihak pengambil kebijakan maka disarankan:

1. Manajemen YSTC harus merekrut karyawan yang tidak hanya memenuhi syarat berdasarkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja saja tetapi juga mereka yang mempunyai *Psychological Capital* yang tinggi. Dengan tersedianya skala pengukuran psikometrik yang baik sebagai kuesioner *PsyCap* (Luthans et al., 2007b), seperti dengan psikotes dan wawancara yang lebih selektif, YSTC dapat memilih kandidat yang memiliki sumber daya pribadi yang positif. Implikasi ini memungkinkan organisasi untuk mempekerjakan karyawan yang tepat dengan sumber daya pribadi yang tepat untuk posisi yang tepat. Selain itu, YSTC dapat mempertimbangkan penilaian *Psychological Capital* karyawan untuk memastikan karyawan mana yang dapat berhasil dalam situasi dan pekerjaan yang menantang.
2. Dalam statistik deskriptif *Psychological Capital* ditemukan nilai rata-rata yang paling rendah pada pernyataan “saya merasa yakin untuk menghubungi orang diluar organisasi” yakni 3.35 dan pada pernyataan “saya merasa yakin untuk menyampaikan pekerjaan saya dalam pertemuan dengan senior manajemen” yakni sebesar 3.70. Hal ini berarti banyak karyawan YSTC program Cocoa Life merasa tidak yakin untuk menyampaikan pekerjaannya ke senior manajemen dan juga kepada orang diluar perusahaan. Untuk hal ini YSTC harus memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya seperti pelatihan

capacity building, meningkatkan pengetahuan, dan pelatihan keterampilan sesuai pekerjaan kepada karyawan-karyawannya. YSTC juga harus merancang program pelatihan yang mencakup pelatihan dalam *Psychological Capital*, seperti pelatihan komunikasi, motivasi, pelatihan emosioanal, team building dan sebagainya. Kebijakan personel yang memelihara, mengembangkan dan mengevaluasi *Psychological Capital* juga diperlukan untuk organisasi. Dengan kata lain, organisasi perlu menumbuhkan, mengembangkan, dan mengevaluasi *Psychological Capital* mereka untuk membantu mereka mengembangkan jenis modal ini bersama dengan kapasitas manusia lainnya (seperti pengetahuan dan keterampilan karyawan). Perhatikan bahwa *Psychological Capital* adalah keadaan, yang dapat dikembangkan dan dikelola (Luthans et al., 2008). Dengan demikian, organisasi akan memiliki karyawan yang berkualitas.

3. Manajemen YSTC harus meningkatkan kebijakan-kebijakan yang mendukung terciptanya *Quality of Work Life*. Dari statistik deskriptif indikator *Quality of Work Life* ditemukan nilai rata-rata yang paling rendah pada indikator "Kepuasan dengan kebutuhan kelangsungan hidup". Dalam hal ini manajemen YSTC harus meningkatkan kompensasi kepada karyawannya. Kemudian YSTC harus memberikan manfaat kesehatan yang lebih baik pada kantor-kantor cabang YSTC yang jauh dari kota besar.
4. Manajemen YSTC juga harus memprioritaskan untuk merekrut karyawan lokal, yang mana juga mendukung untuk meningkatkan *Quality of Work*

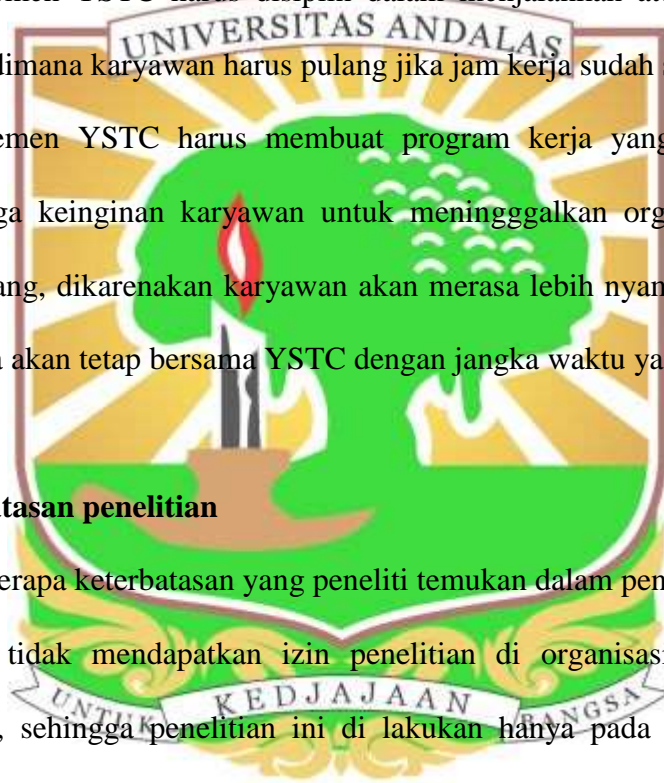
Life, dimana mereka merasa nyaman untuk bekerja dekat dengan keluarga mereka, sehingga akan bisa mengurangi *Turnover Intention* karyawan.

5. Kemudian juga ditemukannya bahwa ada karyawan YSTC tidak mempunyai waktu yang cukup untuk menikmati hal-hal yang lain diluar pekerjaan, pada pernyataan QWL5 dengan nilai rata-rata 3.31. Ini artinya karyawan banyak bekerja melebihi batas pulang jam kerja (*overtime*). Manajemen YSTC harus disiplin dalam menjalankan aturan dalam jam kerja, dimana karyawan harus pulang jika jam kerja sudah selesai
6. Manajemen YSTC harus membuat program kerja yang berkelanjutan, sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi menjadi berkurang, dikarenakan karyawan akan merasa lebih nyaman bahwasanya mereka akan tetap bersama YSTC dengan jangka waktu yang lebih lama.

5.3. Keterbatasan penelitian

Ada beberapa keterbatasan yang peneliti temukan dalam penelitian ini:

1. Peneliti tidak mendapatkan izin penelitian di organisasi YSTC secara nasional, sehingga penelitian ini di lakukan hanya pada YSCT program Cocoa Life.
2. Penelitian ini dilakukan di 3 lokasi kantor yang berbeda, yakni di Sumatera Barat (Payakumbuh), Lampung (Pringsewu) dan Sulawesi Selatan (Soppeng).



5.4. Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan di atas disarankan penelitian lebih lanjut yaitu:

1. Terhadap obyek dan skala yang lebih besar yaitu YSTC secara nasional karena berkaitan dengan kebijakan organisasi secara keseluruhan.
2. Penelitian yang berkaitan *Psychological Capital dan Quality of Work Life* dengan perilaku generasi milenial apakah berpengaruh dan mengukur sejauh mana harapan, optimisme, keyakinan dan ketahanan generasi milenial terhadap tekanan pekerjaan terutama dalam menghadapi tingkat persaingan kerja yang semakin tinggi.

