HUBUNGAN *ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN GENERASI Y DI RSIA X SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk

Memenuhi Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Starata Satu (S1) Psikologi (S.P.si)

Iga Fadjar Istikhomah Dwi Kurfia

J71215115

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Intensi Turnover Pada Generasi Y di RSIA X Suarabaya" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 7 Agustus 2019

Iga Fadjar

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Hubungan Adversity Quotient dengan Intensi Turnover
Pada Karyawan Generasi Y di RSIA X Surabaya

Oleh:
Iga Fadjar Istikhomah Dwi Kurfia
NIM J71215115

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 27 Juni 2019
Dosen Pembimbing

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

***ADVERSITY QUOTIENT* DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN GENERASI Y DI RSIA X SURABAYA**

Yang Disusun Oleh:
Iga Fadjar Istikhomah Dwi Kurfia
J71215115

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 26 Juli 2019

Mengetahui,
Plt. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Susunan Tim Penguji

Penguji I

Drs. Hamim Rosyidi, M.Si
NIP. 196208241987031002

Penguji II

Dr. Suryani, S.Ag, S.Psi, M.Si
NIP. 197708122005012004

Penguji III

Dr. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991931002

Penguji IV

Nova Lusiana, M.Keb
NIP. 198111022014032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Iga Fadjar Istikhomah Dwi Kurfia
NIM : J71215115
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : igafajaridk@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi Y di RSIA X

Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 7 Agustus 2019

Penulis

(Iga Fadjar Istikhomah Dwi Kurfia)

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Intensi *Turnover* pada karyawan generasi Y di salah satu RSIA yang ada di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis uji korelasi untuk menguji hubungan antara kedua variabel. Pengumpuluan data pada penelitian ini menggunakan skala *Adversity Quotient* dan skala Intensi *Turnover* dengan bantuan *g-form* untuk mempermudah peneliti dan juga subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada 33 orang karyawan generasi Y dengan rentang usia 19 sampai 39 tahun. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product moment* dan diperoleh koefisien sebesar 0,012 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dan intensi *turnover*.

Kata kunci: *Adversity Quotient*, Intensi *Turnover*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the relationship between Adversity Quotient and Turnover Intention on Y generation employees in the one of RSIA Surabaya. This study use quantitative approach and use correlation test to examine the variable. Collecting data uses the adversity quotient and intention turnover scale with g-form to facilitate researchers and subjects. This study conducted on 33 Y generation employees with age range from 19 to 39 years old.. The analysis use product moment and the coefficient is 0.012, it means there is a relationship between adversity quotient and turnover intention.

Keywords: *Adversity Quotient, Intention Turnover*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
KATA PENGANTAR vii
INTISARI x
ABSTRACT xi
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR. xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Keasilan Penelitian 9
D. Tujuan Penelitian 12
E. Manfaat Penelitian 12
F. Sistematika Pembahasan 13
BAB II KAJIAN PUSTAKA 15
A. Intensi *Turnover* 15
1. Pengertian Intensi *Turnover* 15
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* 16
B. *Adversity Quotient* 17
1. Pengertian *Adversity Quotient* 17
2. Aspek-aspek dalam *adversity quotient* 19
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* 20
C. Generasi Y 21
1. Konsep karir generasi Y 22

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Intensi *Turnover* 24
E. Kerangka Teoritik 26
F. Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN 29
A. Rancangan Penelitian 29
B. Identifikasi Variabel 29
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian 30
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 31
E. Instrumen Penelitian 33
F. Analisis Data 44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 48
A. Hasil Penelitian 48
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian 48
2. Deskripsi Hasil Penelitian 51
B. Pengujian Hipotesis 60
C. Pembahasan 61
BAB V PENUTUP 69
A. Kesimpulan 69
B. Saran 69
DAFTAR PUSTAKA 71
LAMPIRAN 75

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala *Adversity Quotient*.....35
Tabel 3.2 Penliaian Skala Adversity Quotietnt.....36
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala *Adversity Quotient*.....37
Tabel 3.4 *Blueprint Skala Adversity Quotient* Setelah *Try out*.....38
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas *Adveristy Quotient*.....40
Tabel 3.6 *Blueprint* Skala Intensi *Turnover*.....41
Tabel 3.7 Penilaian Skala Intensi *Turnover*.....42
Tabel 3.8 Uji Validitas Skala Intensi *Turnover*.....42
Tabel 3.9 *Blueprint* Skala Intensi *Turnover* Setelah *Try Out*.....43
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Intensi *Turnover*.....44
Tabel 3.11 Hasil Uji Normalitas.....45
Tabel 3.12 Hasil Uji Linieritas.....46
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....51
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia.....53
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....54
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan lama bekerja.....55
Tabel 4.5 Deskripsi Data.....57
Tabel 4.6 Kriteria Kategori Skala *Adversity Quotient*.....58
Tabel 4.7 Hsil Statistik Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin.....59
Tabel 4.8 Hasil Statistik Analisis Deskriptif berdasarkan Kelompok Jabatan.....60
Tabel 4.9 Tabel Uji Korelasi *Product Moment*.....61

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Prosentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin 52
Gambar 4.2 Prosentase Subjek Berdasarkan Usia 53
Gambar 4.3 Prosentase Subjek Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir ... 55
Gambar 4.4 Prosentase Subjek Berdasarkan Lama Bekerja 56

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Angket Uji Coba Penelitian

Lampiran 2 : Uji Normalitas

Lampiran 3 : Uji Hipotesis

Lampiran 4 : Uji Linieritas

Lampiran 5 : Deskripsi Data

Lampiran 6 : Validitas *Adversity Quotient*

Lampiran 7 : Relianilitas *Adversity Quotient*

Lampiran 8 : Validitas Intensi *Turnover*

Lampran 9 : Reliabilitas Intensi *Turnover*

Lampiran 10 : Tabulasi Data Hasil Penelitian *Adversity Question*

Lampiran 11 : Tabulasi Data Hasil Penelitian Intensi *Turnover*

Lampiran 12 : Angket Penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai permasalahan, salah satu yang tidak dapat dihindari adalah intensi *turnover*. Permasalahan tersebut telah menghasilkan berbagai macam penelitian mengenai permasalahan karyawan yang meninggalkan perusahaan sehingga perusahaan dapat memprediksi laju *turnover*. Intensi *turnover* menjadi permasalahan yang cukup serius untuk dunia kerja saat ini. Intensi *turnover* dapat diartikan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan memiliki niat atau rencana untuk meninggalkan pekerjaan (Rizwan, 2014).

Salah satu yang menjadi penghambat produktivitas dalam sebuah perusahaan adalah adanya bagian unit kerja yang kosong dikarenakan karyawan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan dari pada harus tetap tinggal, sehingga perusahaan butuh pengganti karyawan untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Sehingga saat terjadinya *turnover* pada sebuah perusahaan maka tahap selanjutnya dibutuhkan perekrutan karyawan baru untuk mengisi bagian unit kerja tertentu yang kosong, yang mana dalam merekrut karyawan baru membutuhkan banyak biaya dan tenaga, sehingga hal tersebut dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Pengelolaan karyawan secara baik dan benar di sebuah perusahaan bukan hanya menguasai mengenai cara menerima karyawan, melainkan juga paham bagaimana cara mempertahankan karyawan, supaya karyawan merasa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi bagian dari perusahaann sehingga karyawan memiliki kinerja yang bagus dan daya juang yang tinggi. Perusahaan yang tidak mampu mempertahankan karyawannya akan berdampak pada tingginya niat meninggalkan perusahan atau bisa dikatakan sebagai intensi *turnover* (Kartika, 2010).

Untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam perusahaan dibutuhkan aset atau investasi. Aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi pada suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (Ardana, 2012). Sebuah perusahaan dituntut harus mampu memelihara karyawan dengan baik dan benar, supaya karyawan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan serta tidak memilki keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan. Sangat banyak dampak buruk dari terjadinya *turnover* pada suatu perusahaan. Fenomena *turnover* yang terjadi pada sektor industri yang ada di Amerika Serikat bahwa setiap tahunnya terjadi *turnover* sebesar 16,8% hal tersebut menyebabkan banyak perusahaan di Amerika yang merugi (Aamodt, 2004).

Turnover baik dalam intensi maupun intensitas jelas sangat merugikan perusahaan, kerugian yang didapat bisa dari segi sumber daya, biaya, maupun kondisi kerja karyawan (Aamodt, 2004). Menurut Ammodt (2004) menyatakan bahwa turnover memiliki konsekuensi atua dampak yang beragam, namun dirangkum dan diketahui bahwa konsekuensi dari *turnover* yaitu antara lain adalah dampak yang tampak dan dampak yang tidak tampak. Dampak yang yang paling terlihat dari *turnover* yaitu baban biaya iklan, bonus, beban perjalanan calon karyawan, gaji dan biaya yang dikeluarkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

selama proses penerimaan karawan baru, dan juga beban biaya penempatan bagi karyawan baru. Sedangkan dampak yang tidak terlihat namun berpotensi merugikan peusahaan yaitu, hilangnya produktifitas karyawan yang berkaitan dengan mutasi karyawan dan beban kerja yang berat yang didapatkan karyawan karena melakukan tugas ganda. Dengan bagaimanapun intensi *turnover* sehrausnya disikapi sebagai sebuah fenomena yang berhubungan dengan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan baik dari sudut pandang individu maupun sosial.

Fenomena tentang intensi *turnover* salah satu contoh terjadi pada karyawan marketing PT. Aseli Dagadu Djokjda, pada perusahaan ini setiap tahunnya mengalami tingkat intensi *turnover* 25% hingga 35% (Sari, 2007). Sedangkan hasil survei yang dilakukan oleh sakina sejak pertengahan tahun 2006 hingga 2009 menunjukan *turnover* pada bagian unit kerja tertentu seperti pada tingkat manajer dan diatasnya sedangkan pada industri perbankan berkisar dari 6,3% sampai7,5%. Selanjutnya yang terjadi pada tahun 2006 angka *turnover* yang terjadi pada karyawan sebesar 6,25% dengan berbagai macam hal yang melatarbelakangi. Sedangkan pada bidang industri diperkirakan angka turnover hanya sebesar 0,1%-0,47%. (Sakina, 2009)

Seperti yang telah dipaparkan diatas fenomena *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, hal tersebut akan menciptakan ketidakpastian serta ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja yang ada dan pengingkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rektutmen dan pelatihan kembali. Tingginya tingkat *turnover* juga dapat mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan yang baru. Selain itu tingginya tingkat *turnover* juga menjadi indikasi adanya permaslaahan dalam sebuah perusahan. Permaslaahan tingginya tingkat turnover memberikan gambaran bahwa perlunya melakukan evaluasi untuk mengetahui penyebab terjadinya *turnover* dalam perusahan. Salah satu penyebab terjadinya niat perpindahan atau keluarnya karyawan dari suatu perusahaan adalah daya juang atau adversity quotient yang rendah pada karyawan.

Bukan hanya fenomena diatas yang dikutip dari jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Setelah melakukan obeservasi dan wawancara pada pihak hrd RSIA X yang akan dituju. Hrd memberikan penjelasan dan data turnover yang terjadi 3 tahun terakhir, mulai dari tahun 2016 yang menjelaskan bahwa di RSIA X ini terjadi mutasi karyawan sebesar 3,42% kemudian karyawan yang resign sejumlah 6,85%, dan tenaga baru yang masuk sebesar 6,85%. Dari persentase yang telah dijabarkan sebelumnya menemukan bahwa jumlah *turnover* karyawan pada RSIA X ini sejumlah 6,85% angka ini masih tergolong tinggi sebab standart *turnover* yang terjadi pada suatu perusahaan adalah 4% atau kurang dari 4%. Untuk alasan karyawan yang melakukan mengunduran diri dari RSIA tidak dijelaskan sebab menjadi rahasia perusahaan. Ditahun 2017 RSIA X ini banyak merekrut karyawan baru, jika dipersentasekan sebanyak 10,66% kemudian untuk karyawan yang melakukan pengunduran diri atau resign

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 6%, walaupun tingkat *turnover* pada tahun 2017 berkurang sebesar 0,85% tapi tetap saja angka *turnover* ditahun 2017 masih tinggi karena masih mencapai angka 6% yang artinya angka tersebut masih lebih besar dari standart *turnover* yang hanya 4%. Data terakhir *turnover* pada tahun 2018 yang terjadi pada RSIA X ini hanya sebesar 3,85% persentase ini telah berhasil melewati standar *turnover* yang kurang dari 4% artinya RSIA X ini telah berhasil mempertahankan karyawannya untuk tidak melakukan *turnover* sedangkan untuk data *turnover* pada tahun 2019 belum tersedia karena rekapitulasi dilakukan setiap akhir tahun.

Adversity quotient merupakan salah satu konstruk psikologis yang mengukur kemampuan seseorang dalam menghadapi ataupun mengendalikan suatu hambatan, rintangan, serta masalah dalam hidup. Dalam dunia kerja adversity quotient di butuhkan karyawan agar tetap *survive* dalam menghadapi tantangan dunia kerja yang semakin lama semakin banyak. Secara sederhana *adversity quotient* dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang mengenai pemahaman kesulitan yang terjadi dalam hidup dengan bermacam-macam tingkatan serta permasalahan yang dialami.

Dalam islam sendiri sebenarnya banyak ayat al-Qur'an yang menjelaskan tentang daya juang, kesanggupan manusia dalam mengahadapi kesulitan dan juga kemudahan disetiap masalah. Dalam surat al-baqarah ayat 286 menerangkan tentang kesanggupan umat manusia dalam menghadapi kesulitan hidup, berikut adalah kutipan terjemahan surat al-baqarah ayat 286: "Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kesanggupannya" (Q.S. Al-Baqarah:286) maksud dari ayat ini adalah setiap manusia pasti memilki tujuan hidup, untuk mnecapai tujuan hidup itu tidaklah mudah, terkadang masalah muncul sehinga manusia berfikir tidak akan mampu melewati kesulitan yang dialami, namun dalam ayat 286 ini Allah telah menjamin bahwa setiap kesulitan atau beban berat yang dialami manusia tidak akan melibihi batas kesanggupan atau kemampuan yang dimiliki oleh manusia, karena agama islam tidak akan memberatkan umat manusia jika manusia berpegang teguh pada aturan yang ada pada agama islam. Selain pada surat al-baqarah ayat 286, terdapat pula firman Allah dalam al-Qur'an yang berkaitan dengan kesulitan dalam hidup, terdapat dalam al-Qur'an surat Al-Insyirah ayat 5-6. Berikut ini adalah kutipan terjemahan surat al-insyirah ayat 5-6: "Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, maka bersama kesulitan ada kemudahan" (Q.S. Al-Insyirah: 5-6). Sebab ayat ini diturunkan karena gangguan yang diterima Nabi SAW dari kaum musyrikin yang mengejek kefakiran orang-orang muslim. Sehingga ayat ini diturunkan karena Allah telah mengatakan selalu ada cara untuk menghadapi kesulitan.

Adversity quotient dalam perspektif islam telah dijelaskan pada paragraf diatas, surat al-baqarah ayat 286 dan surat al-insyirah ayat 5-6 adalah potongan ayat al-qur'an yang menerangkan bahwa kesulitan yang dialami manusia itu pasti bisa dihadapi. Manusia diharapkan memiliki daya juang yang tinggi sebab ayat-ayat al-Qur'an diatas telah menerangkan dengan jelas bahwa Allah SWT tidak akan memberikan beban yang berat kecuali sesuai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kesanggupan yang dimiliki manusia serta dibalik kesulitan yang terjadi pada hidup manusia pasti terdapat satu kemudahan yang diberikan Allah SWT agar manusia terus berjuang dan bersyukur dengan apa yang didapatnya.

Mengutip dari penelitian eksperimen yang dilakukan oleh Deesom (2011) tentang adanya kemampuan dalam menghadapi kesulitan atau hambatan, mengemukakan bahwa individu yang menghadapi permasalahan dengan pikiran yang positif cenderung memilki kemampuan mengahadapi hambatan, rintangan atau kesulitan dengan baik. *Adversity quotient* dapat berfungsi untuk memberikan gambaran pada individu yang berhubungan dengan sejauh mana seseorang dapat bertahan menghadapi hambatan yang dimiliki serta dapat mengatasi permasalahannya. *Adversity quotient* yang tinggi juga memiliki dampak positif bagi seseorang, ketika individu menghadapi sebuah kesulitan yang sampai membuat putus asa maka seseorang yang memilki AQ tinggi akan memiliki motivasi dorongan, ambisi, antusiasme, semangat, serta kegigihan yang tinggi.

Lain dengan seseorang yang memilki AQ tinggi, seseorang yang memiliki daya juang atau *adversity quotient* yang rendah ketika berhadapan dengan permasalahan dalam hidup maka individu tersebut cenderung mudah menyerah, pasrah, pesimis serta bersikap negatif terhadap permasalahan hidup yang dialaminya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Laura (2009) membuktikan bahwa individu dengan hasil adversity quotient yang rendah memiliki kesulitan dalam mengadapi permasalahan dibandingan dengan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki AQ rata-rata, yang mana karyawan dengan perolehan hasil AQ tinggi memilki kinerja yang tinggi.

Pada era saat ini sedang berlangsung pembaruan generasi yang terjadi pada dunia industri dan organisasi perusahaan, perlahan dunia kerja banyak diduduki oleh generasi Y. Studi mengenai karakteristik maupun persepsi generasi Y sangat minim bahkan jarang dibahas di Indonesia. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri (Budiman dalam Luntungan dkk, 2014). Generasi Y merupakan ia yang lahir antara rentang 1980-2000 atau sekarang ini kurang lebih berusia diantara rentang 19-39 tahun (Meier & Crocker, 2010). Menurut survei yang terdapat dalam berita cnnindonesia.com/15122016 sebesar 66% generasi Y yang lahir pada era 1980-an hingga 1990-an gemar berpindah kerja kurang dari dua tahun. Berpindahnya karyawan pada generasi Y memilki banyak penyebab salah satu contohnya generasi Y memilki daya juang yang rendah atau mudah menyerah seperti halnya ketika diberi nasihat atau diomeli oleh atasan akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Sebenarnya generasi Y sendiri banyak yang kompeten karena mereka lahir pada perkembangan teknologi hal tersebut menjadikan generasi Y mudah mencari informasi, lebih kreatif serta inovatif (Faridah dalam cnnindonesia.com: 15 Desember 2016).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, peneliti ingin mengatahui apakah antara *adversity quotient* dan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y memilki korelasi atau tidak.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka didapatkan beberapa rumusan masalah yakni: “Apakah terdapat hubungan antara adversity quotient terhadap intensi turnover pada generasi y?”

C. Keasilan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2016) tentang hubungan *adversity quotient* dan produktivitas kerja karyawan bagian *marketing* dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa adanya hubungan positif dan sangat signifikan antar kedua variabel yang mana hasil tersebut diperoleh dari teknik analisis dengan uji korelasi *product moment perason* sebesar 0.825 dengan nilai p = 0.000 sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Taufan & Prihatsanti (2016) mengenai korelasi antara beban kerja dengan intensi *turnover* diperoleh hasil bahwa terdapat korelasi positif antara kedua variabel, yaitu variabel beban kerja dengan intensi *turnover*, ini berarti semakinn tinggi beban kerja maka akan diberengi dengan intensi turnover yang tinggi pula.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2017) tentang keterkaitan perilaku proaktif terhadap intensi *turnover* didapatkan bahwa hubungan antar kedua variabel ini negatif, artinya semakin tinggi perilaku proaktif management trainee maka semakin rendah tingkat intensi *turnover*, begitupun sebaliknya. Pada penelitian selanjutnya dari Kartika (2017) mengenai korelasi antara *self-efficacy* dengan intensi *turnover* pada karyawan sebuah pabrik textile di purwakarta diketahui bahwa hasil yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukan hubungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

negatif dan signifikan antara *self-efficacy* dengan intensi *turnover*, yang mana berarti semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah intensi *turnover.*

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Bintang & Astiti (2016) mengenai korelasi antara *work-life balance* dengan intensi *turnover* pada pekerja wanita di badung bali, dari penelitian yang dilakukan ini menemukan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara work-life balance dengan intensi *turnover*. Hubungan antara variabel *work-life balance* dengan intensi *turnover* tergambarkan dari hasil regresi yang negatif menyatakan bahwa mayoritas subjek berada pada kategroi *work-life balance* rendah dan tingkat intensi *turnover* yang tinggi. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi (2015) mengenai keterkaitan antara intensi *turnover*, kepuasan kerja dan stres kerja menemukan hasil bahwa stres kerja dan intensi *turnover* mempunyai hubungan positif yang signifikan, kemudian kepuasan kerja dan intensi *turnover* mempunyai hubungan negatif yang lemah dan tidak signifikan. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Wirabrata (2013) mengenai korelasi antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* yang terjadi pada perawat di suatu IGD Rumah Sakit yang ada di Denpasar Bali, dalam penelitian ini menunjukan hasil bahwa terdapat korelasi negatif antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*, ini artinya semakin tinggi nilai *adveristy quotient* para perawat IGD maka akan cenderung diikuti dengan semakin rendahnya intensi *turnover* para perawat tersebut, pun sebaliknya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Septiari (2016) mengenai dampak dari *job insecurity* dan stres kerja terhadap intensi *turnover* pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan hotel yang ada di Bali, penelitian yang dilakukan ini menunjukan hasil bahwa job insecurity dan stress kerja memilki dampak yang simultan terhadap terjadinya *turnover*, hasil tersebut dibuktikan dengan cara pengolahan data melalui uji regresi linier berganda. Kemudian terdapat pula penelitian yang dilakukan oleh Alfian Malik (2014) mengenai dampak dari budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan cipaganti samarinda, dalam penelitian yang dilakukan malik pada tahun 2014 menemukan hasil bahwa budaya organisasi dan loyalitas kerja memliki dampak terhadap intensi turnover, pengaruh yang didapat signifikan dibuktikan dengan uji analisis regresi. Penelitian yang juga dilakukan oleh Yosua Melky (2015) mengenai korelasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi atas intensi *turnover* pada karyawan salah satu pt di Samarinda, dalam penelitian yang dilakukan ini menemukan hasil kepuasan kerja tidak ada hubungannya dengan intensi turnover sedangkan untuk komitmen organisasi ada hubungannya dengan intensi *turnover*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti mengenai *adversity quotient* & intensi *turnover*. Sedangkan untuk membedakan penelitian ini dengan sebelumnya maka peneliti memilih untuk menghubungkan *adversity quotient* dengan intensi *turnover* khususnya pada karyawan generasi Y karena generasi tersebut memilki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti yang telah dijelaskan pada kajian teori mengenai generasi y. Selain itu dipilihnya penelitian di RSIA karena dapat menambah wawasan kajian penelitian karena pada penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdahulu seperti yang dijelaskan di latar belakang, banyak ditemukan penelitian pada lingkup perbankan dan perusahaan umum, sedangkan pada perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan masih jarang ditemukan penelitian yang seperti ini. Secara spesifik dilakukannya penelitian ini pada salah satu RSIA X yang ada di Surabaya dikarenakan banyak peluang untuk dijadikan bahan penelitian sebab menurut informasi yang didapatkan peneliti setelah melakukan tanya jawab dengan salah seorang karyawan di RSIA X ini kebanyakan hampir 50% karyawan berumur antara rentang usia 22-35 yang mana di usia tersebut dapat dikategorikan sebagai generasi Y selain itu dibagian unit kerja tertentu banyak ditemukan karyawan yang meninggalkan perusahaan sehingga pada bagian tersebut sering terjadi kekosongan karyawan yang menyebabkan terjadinya pekerjaan ganda.

D. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang serta rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas, dapat diketahui bahwa peniltian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara adversity quotient terhadap intensi turnover karyawan generasi y

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan pada bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya karyawan generasi Y yang mana generasi yang sangat penting bagi keberlangsungan dunia industri dan organisasi sekarang ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai saran dan masukan bagi HRD perusahan untuk lebih mengetahui kinerja para karyawan khusunya karyawan generasi Y dengan kisaran usia 19-39 tahun (Meier & Crocker, 2010). Dan juga dapat mengetahui sejauh mana daya juang karyawan generasi dalam mengahadapi suatu pekerjaan.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat dijadikan rujukan atau referensi untuk pengembangan ilmu yang berhubungan dengan *adveristy quotient* dengan intensi *turnover* karyawan generasi Y.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan laporan penelitian ini terdapat sistematika pembahasan yang mana menjelaskan apa saja yang ada pada masing-masing bab. Pada bab I terdapat pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, keaslian penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan. Pada bab selanjutnya yakni bab II membahas tentang kajian pustaka yang berisi mengenai teori *adversity quotient* dan intensi *turnover* yang mencakup definisi, aspek-aspek, serta faktor-faktor yang mempengaruhi dan juga pada bab ini dijelaskan generasi Y yang meliputi karakteristik dan konsep karir generasi Y.

Pada bab yang selanjutnya yaitu bab III menjelaskan tentang metode penelitian yang menngulas mengenai rancangan penelitian yang digunakan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada penlitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain korelasi selain itu pada bab ini juga membahas tentang subyek penelitian mencakup populasi dan sampel serta instrumen yang digunakan dan juga analisis data yang dipakai untuk mengolah hasil. Selanjutnya pada bab IV menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi mengenai persiapan dan pelaksanaan penelitian kemudian deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil yang didapat dari penelitian yang sudah dilakukan. Bab yang terakhir bab V penutup yang berisi tentang kesimpulan serta saran yang dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Intensi *Turnover*

1. Pengertian Intensi *Turnover*

Intensi memilki definisi sebagai kemungkinan subjektif dari individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Intensi dapat menjadi indikasi dari kesiapan seseorang untuk memunculkan tingkah laku. Menurut Dayaksini & Hudaniah (2003) intensi dapat diartikan sebagai niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Sedangkan definisi *turnover* sendiri menurut Rahman & Nas (2013) adalah suatu gerakan permanen yang dilakukan karywan keluar dari batas organisasi.

Menurut Cotton (1986) intensi *turnover* dikonsep sebagai persepsi inividu mengenai kemungkinan meninggalkan atau menetap pada sebuah organisasi. Proses berpikir, merencanakan (mencari dan mengevaluasi alternatif pekerjaan), dan niat karyawan untuk berhenti atau meninggalkan organisasinya pendapat tersebut menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) (dalam Rachmania, 2017). Mengidentifikasikan intensi *turnover* adalah hal yang sangat penting karena dapat menentukan rencana tindakan lebih lanjut untuk menghadapi *turnover* (Perez, 2008). Pendapat lain dari mengenai intensi turnover adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Harnoto, 2002).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Turnover dalam bentuk intensi maupun dalam bentuk aktual memilki alat ukur yang berbeda. *Turnover* secara aktual digambarkan sebagaimana intensi *tunover* yang meningkat. Namun dalam penelitian ini membahas mengenai intensi *turnover.* Menurut Rachmania (2017) intensi *turnover* dapat didefinsikan proses berfikir lalu merencanakan dalam hal mencari pekerjaan alternatif atau pekerjaan lain, kemudian memilki niat secara sadar dan disengaja oleh individu untuk membuat keputusan akan menetap atau meinggalkan organisasi dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tentang intensi *turnover* pada paragraf sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa intensi *turnover* adalah indikasi dari kesiapan individu untuk memunculkan tingkah laku mencari pekerjaan lain atau secara sederahana memiliki niat secara sadar untuk keluar dari batas organisasi perusahaan.

2. **Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover***

Penyebab terjadinya *turnover* pada karyawan dalam sebuah organisasi umumnya karena faktor eksternal yang meliputi (ketersediaan lapangan kerja dan tingkat pengangguran), faktor organisasi yang meliputi (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sampai sistem penghargaan) dan faktor individu yang meliputi (ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan kinerja orang lain) Mobley dkk (dalam Demirtas dan Akdogan 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, juga ada faktor yang dipengaruhi oleh *task* (tugas). Ketika dalam suatu perusahaan mengalami kenaikan atau peningkatan target dari biasanya maka karyawan didorong supaya lebih gigih dan cekatan dalam bekerja serta menyumbang sebuah inovasi berupa sebuah ide yang kreatif sehingga karyawan harus bekerja lebih keras, oleh karena itu menjadikan karyawan memilki tugas ganda. Sehingga tanggung jawab yang diberikan pada karyawan terlalu besar akan berakibat pada beban kerja serta daya juang yang dimilki karyawan (Taufan & Prihatsanti, 2016).

Menurut pendapat lain terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya *turnover* adalah *challenge* (tantangan), adanya suatu situasi dan kondisi yang kompetitif serta adanya tantangan bagi karyawan untuk membuktikan kemampuannya (Smith & Speight, 2004). *Technical competence* (keahlian karyawan), kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan. Meliputi pengetahuan dan keterampilan serta praktik-praktik yang diperlukan dalam pelaksanaan dan kesuksesan disetiap menyelesaikan pekerjaan.

B. Adversity Quotient

1. Pengertian *Adversity Quotient*

Konsep dasar yang ada pada *adversity quotient* berkembang dari tiga cabang ilmu pengetahuan yakni psikoneuroimunologi, psikologi kognitif, dan neurofisiologi. Menurut Stoltz (2005) dalam bukunya yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berjudul mengubah peluang menjadi hambtan, mengungkapkan bahwa *adversity quotient* berasal dari kata *adversity* yang dapat diartikan sebagai keadaan yang sulit dengan berbagai macam tingkatan. Sedangkan *quotient* diartikan sebagai kemampuan atau ukuran yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi kesulitan. Sehingga dapat diketahui bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menghadapi berbagai macam tingkatan kesulitan yang dihadapi. *Adversity quotient* merupakan bentuk kecerdasan lain dari IQ, EQ, dan SQ yang berguna untuk menjelaskan bagaimana menghadapi kesulitan dalam hidup. Selain itu *adversity quotient* juga digunakan untuk memprediksikan sejauh mana individu mampu mengahadapi kesulitan. Dengan begitu *AQ* dapat digunakan sebagai indikator dalam bagaimana individu dapat bertahan dan keluar dari kondisi yang sulit (Seery, 2010).

Menurut Yazid (2005) *adversity quotient* adalah kemampuan yang dimiliki seseorang baik dalam berpikir, mengelola, serta mengarahkan tindakan yang membentuk suatu pola-pola respon kognitif dan perilaku atas stimulus dari persitiwa dalam kehidupan yang sulit. Sehingga dapat dikatakan bahwa individu dengan *adversity quotient* yang rendah atau bahkan tidak memiliki *adversity quotient* maka akan berakibat pada individu tersebut yang mana tidak memilki kemampuan untuk mengatasi masalah (Widyaningrum, 2007).

Berdasarkan penjelasan *adversity quotient* menurut beberapa literatur, maka dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bentuk kecerdasan lain dari IQ, EQ dan SQ yang membahas mengenai kemampuan yang dimiliki individu tentang bagaimana berfikir, mengelola, dan mengarahkan tindakan dalam bentuk respon kognitif dan perilaku dari peristiwa yang sulit dalam hidup atau secara sederhana *adversity quotient* dapat didefinisikan sebagai daya juang individu dalam menghadapi permasalahan yang menyebabkan kesulitan dalam hidup.

2. **Aspek-aspek dalam *adversity quotient***

Menurut Stoltz (2005) menerangkan bahwa terdapat aspek-aspek dari *adversity quotient*, adalah sebagai berikut:

1. *Control* (kendali), mengungkap seberapa banyak kendali yang dimiliki individu untuk merasakan sebuah peristiwa yang menimbulkan kerumitan atau kesulitan. Kendali ini akan berdampak pada tindakan individu selanjutanya, tentang harapan dan idealitas seseorang untuk tetap berusaha mewujudkan keinginan walau dengan keadaan yang sulit sekalipun
2. *Origin dan ownership* (asal usul dan pengakuan), menjelaskan mengenai sejauh mana seseorang memandang sumber masalah yang ada. Origin dan ownership mengungkapkan apa dan siapa yang menjadi asal usul permasalahan serta sejauh mana individu mengakui akibat-akibat dari kesulitan yang terjadi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. *Reach* (jangkauan), mengungkapkan bagaimana kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dalam kehidupan. Tingginya reach seseorang akan memungkinkannya merespon kesulitan sebagai suatu hal yang spesifik dan terbatas. Semakin dapat mengendalikan jangkauan kesulitan, maka akan membuat seseorang lebih berdaya.
4. *Endurance* (daya tahan), menjelaskan mengenai sejauh mana individu memandang jangka waktu berlangsungnya masalah yang terjadi. Aspek terakhir dalam AQ ini memiliki dampak pada harapan tentang baik buruknya keadaan yang terjadi pada masa depan. Semakin tinggi daya tahan individu maka akan semakin mampu pula menghadapi berbagai kesulitan yang dihadapinya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient*

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *adversity quotient* pada diri seseorang Stoltz (2000) (dalam Hasanah, 2010) mengibartakan sebagai seorang pendaki, diantaranya yaitu:

1. Daya saing, ketika seseorang dihadapkan pada kesulitan, apabila ia bereaksi secara konstruktif maka individu tersebut lebih tangkas dalam memelihara energi, fokus, serta tenaga yang diperlukan supaya berhasil dalam persaingan. Persaingan lebih banyak berkiatan dengan harapan, kegesitan dan keuletan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mana berkorelasi dengan cara seseorang dalam menghadapi tantangan dan kegagalan dalam hidupnya.

2. Produktivitas, seseorang yang tidak dapat merespon kesulitan dengan baik akan menjual lebih sedikit, kurang produktif, dan kinerjanya lebih buruk daripada mereka yang merespons kesulitan dengan baik, hal tersebut terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Seligman (dalam Stoltz, 2000).
3. Kreativitas, menuntut kemampuan seseorang untuk mengatasi kerumitan yang timbul akibat dari hal-hal yang tidak pasti. Seseorang yang tidak mampu mengahadpi kesulitan menjadi bertindak kurang atau bahkan tidak kreatif (Stoltz, 2000).
4. Motivasi, Stoltz (2000) melakukan pengukuran *adversity quotient* pada suatu perusahaan. Hasil dari pengukuran yang ia lakuka menunjukan bahwa orang yang memiliki motivasi tinffi maka memilki AQ yang tinggi juga.
5. Mengambil resiko, sebagimana yang telah ditunjukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Seligman Stoltz (2000) (dalam Hasanah, 2010) bahwa seseorang yang merespon kesulitan dengan cara lebih konstruktif bersedia mengambil resiko yang lebih banyak.

C. Generasi Y

Pada penelitian ini memberikan pemahaman bahwa terbentuknya suatu generasi harus memilki *collective memory*. Rentang usia yang digunakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada penelitian ini mengacu pada pendapat Meier & Crocker, 2010 yakni individu yang lahir pada tahun 1980-2000 sehingga cukup banyak rentang usia yang didapatkan mulai dari usia 19 hingga 39 tahun. Dengan menggunakan asumsi bahwa generasi Y di Indonesia memilki perspektif yang sama dengan golongan generasi Y dibelahan bumi yang lain, yang berkemungkinan karena paparan infromasi dan teknologi di era digital saat ini (Luntungan, A., & Maulana, 2014). Menurut pendapat Luntungan (2014) pengalaman hidup dari generasi yang lebih muda berbeda dengan nilai yang telah terbentuk pada generasi sebelumnya, pendapat tersebut diambil dari teori *generational cohort*, sebuah studi oleh Ingelehart (Luntungan, A., & Maulana, 2014). Atas dasar pertimbangan teori yang telah dijelaskan tersebut maka penelitian ini membangun asumsi keberadaan generasi Y, yang ditandai dengan kemajuan teknologi, komunikasi instan melalui internet dan globalisasi (Luntungan dkk, 2014).

1. Konsep karir generasi Y

Menurut Kupperschmidt (2000) mengenasi batasan generasi, menjelaskan bahwa generasi adalah sekelompok orang yang memiliki tahun kelahiran dan mengalami persitiwa sosial yang relatif sama sehingga dapat mempengaruhi tahap perkembangan kehidupan individu. Menurut Prabowo & Putranta (2016) Generasi Y merupakan generasi yang menginginkan fleksibelitas dalam karirnya, menghargai pengembangan personal maupun profesional, dan mereka juga berharap perusahaan dapat membantu mereka belajar dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkembang, jika generasi Y mengetahui bahwa mereka menjadi investasi jangka panjang pada peusahaan, maka generasi Y akan meningkatkan kinerjanya dan terlibat langsung.

Diketahui bahwa generasi Y memilki sikap yang menuntut. Analisis tanggapan yang seperti tersbut dapat disimpulkan bahwa bagi para manajer, sikap menutut yang dimilki oleh generasi Y dapat diartikan sebagai individualisme secara berlebihan, hanya mengurus kepentingannya sendiri, serta harapan yang berlebihan dan tidak realistis. Selain itu generasi Y juga memilki sikap tidak sabar dan kehendak memilki semuanya dengan secepatnya, dibarengi dengan keinginan yang besar untuk meninggalkan perusahaan (Kopertynska & Kmiotek, 2015).

Dikutip dari beberapa literatur dari De Hauw & De Vos (2010) yang mengemukakan karakteristik yang dimilki oleh generasi Y, yaitu sebagai berikut:

a. Generasi Y lebih menekankan nilai-nilai pekerjaan terkait kebebasan, yaitu keseimbangan kehidupan dan otonomi, dibanding dengan generasi sebelumnya (cennamo dan Gardner, 2008)
b. Memilki tingkat ambisiusitas yang cenderung tinggi, oleh sebab itu mereka lebih cenderung secara aktif mencari peluang karir dalam organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Menurut Solnet & Hood (2008) menjelaskan bahwa generasi Y memilki karakteristik yang lebih mudah mengekspresikan pendapat, lebih menutut dibandaning generasi sebelumnya. Menyukai tantangan dan tanggung jawab.

D. Hubungan antara *Adversity Quotient* dengan Intensi *Turnover*

Timbulnya niat untuk meninggalkan organisasi/perusahan yang dialami karyawan generasi Y dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya yaitu faktor *challange* (tantangan) dan juga *technical competence* (keahlian karyawan) (Smith & Speight, 2004). Selain dua faktor sebelumnya juga ada faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan yaitu faktor *task* (tugas), yang dimana jika terdapat kenaikan target pada perusahaan karyawan di tuntut harus mampu bekerja secara ekstra dengan tugas ganda atau berlebihan, sehingga tanggung jawab karyawan terlalu besar yang berakibat pada beban kerja yang mempengruhi daya juang setiap karyawan (Taufan & Prihatsanti, 2016).

Adversity quotient atau bisa disebut dengan daya juang, memiliki peran penting bagi kehidupan seseorang, karena *adversity quotient* adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengelola, menghadapi, dan mencari jalan keluar dari kesulitan yang ada dalam hidup. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *adversity quotient*, diantaranya yaitu: daya saing, produktifitas, kreatifitas, motivasi dan mengambil resiko. Sedangkan untuk aspek yang terdapat pada *adversity quotient* ada 4, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

control (kendali) seberapa besar seseorang mengendalikan dirinya dalam menghadapi kesulitan, hal tersebut akan berdampak pada harapan dan idealitas seseorang untuk mewujudkan keinginan meski dalam keadaan yang sulit, aspek kedua mengenai *origin* dan *ownership* (asal usul dan pengakuan) aspek ini mengungkap dari manakah kesulitan dalam hidup berasal serta mengakui akibat dari kesulitan yang dialami, aspek yang ketiga mengenai *reach* (jangkauan) aspek ini berkaitan dengan respon seseorang dalam menjamah kesulitan yang ada dalam hidupnya, serta aspek yang terakhir mengenai *endurance* (daya tahan) yang memandang jangka waktu berlangsungnya kesulitan (Stlotz, 2005).

Hubungan antar kedua variabel yakni, *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y memilih populasi di sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan atau lebih spesifiknya yaitu salah satu RSIA yang ada di wilayah Surabaya. Daya juang setiap individu berbeda-beda maka dari itu mengetahui *adversity quotient* pada seseorang akan dapat memprediksi sejauh mana individu dalam mengelola dan mencari jalan keluardari sebuah masalah atau suatu kesulitan yang terjadi pada kehidupan khususnya dalam aspek pekerjaan. Sedangkan niat karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan salah satunya berkaitan dengan daya juang individu yang ada dalam perusahaan, ketika seorang karyawan memiliki *adversity quotient* yang tinggi bisa dikatakan karyawan tersebut dapat bekerja dalam tekanan dan selalu bersikap optimis. Sehingga *adversity quotient* dapat dijadikan prediksi dalam menekan laju *turnover*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Kerangka Teoritik

Indikasi dari kesiapan individu dalam melakukan suatu perilaku baru adalah munculnya sebuah niat. Niat seseorang untuk meninggalkan organisasinya yang biasa dikenal sebagai *turnover* memilki banyak faktor pendukung yang akan menjadikan seseorang itu melakukan *turnover* secara aktual. Salah satu penyebab terjadinya *turnover* adalah tantangan dalam pekerjaan yang menyebabkan individu harus memiliki keahlian atau pengetahuan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, hal ini dapat menjadikan seorang karyawan merasa berada dalam situasi yang sulit sehingga dibutuhkan kemampuan dalam mengatasi kesulitan yang tengah dihadapi. Banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover*, yang pertama faktor penyebab terjadinya *turnover* adalah *challenge* (tantangan), adanya situasi dan kondisi yang kompetitif serta menantang bagi karyawan untuk membuktikan kemampuan yang dimilki, bagi karyawan yang memilki sikap optimis yang tinggi tidak sulit baginya untuk bersaing dengan rekan sesama karyawan guna membuktikan kemampuan yang dimiliki. Namun sebaliknya jika karyawan merasa pesimis dengan kemampuan yang dimiliki maka akan besar kemungkinan karyawan tersebut kurang mampu bersaing dengan rekan sesama karyawan, hal ini jika terjadi terus menerus karyawan akan berfikir untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu ada juga faktor *technical competence* (kehalian karyawan) yang menjelaskan tentang kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan, hal ini meliputi pengetahuan serta keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan (Smith &

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Speight, 2004). Adapula faktor *task* (tugas), dimana karyawan dituntut bekerja ekstra dalam suatu pekerjaan untuk dapat menghasilkan sebuah inovasi dari ide-ide kreatif yang dimilikinya sehingga dalam pencapaian target dibutuhkan daya juang serta tanggung jawab dari karyawan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan (Taufan & Prihatsanti, 2016).

Untuk menghindari kerugian yang diakibatkan dari *turnover*. Faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* yang telah dijelaskan diatas dapat menjadi pertimbangan untuk karyawan. Sehingga seorang karyawan dituntun untuk memilki *Challenge* (tantangan), *technical competence* (keahlian karyawan), serta *task* (tugas) yang baik dan mumpuni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian untuk memenuhi faktor yang telah dijelaskan diatas maka seorang karyawan harus memilki kemampuan yang baik dalam menghadapi kesulitan serta dapat mengubah kesulitan tersebut menjadi sebuah peluang. Kemampuan dalam menghadapi kesulitan tersebut dinamakan sebagai *adversity quotient* yaitu kemampuan yang dimiliki individu dalam menghadapi kesulitan lalu menemukan jalan keluar bagi kesulitannya tersebut (Stoltz P. G., 2005). Dengan kemampuan dalam menghadapi kesulitan atau yang sering disebut sebagai *adversity quotient* yang baik maka seorang karyawan dapat memprediksikan niatnya untuk tetap berada pada sebuah organisasi perusahaan atau meninggalkan organisasinya. Dalam mengelola kesulitan terdapat beberapa aspek dijadikan acuan sejauh mana seseorang mampu mengelola kesulitan. Aspek yang pertama yaitu *control* (kendali), pada aspek yang pertama ini untuk mengetahui sejauh mana

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

individu dalam mengatasi masalah yang rumit sehingga memiliki dampak untuk kedepannya apakah individu tersebut ingin berusaha untuk mewujudkan apa yang diinginkan walaupun dalam kesulitan sekalipun. Aspek yang kedua yaitu *origin* dan *ownership* (asal usul dan pengakuan), pada aspek ini menerangkan tentang sejauh mana individu melihat sebuah permasalahan berasal dari mana serta mengakui dampak dari kesulitan yang terjadi. Aspek yang ketiga yaitu *reach* (jangkauan), merupakan resopon yang diterima individu ketika mengalami kesulitan, jika individu merasa memiliki daya untuk bangkit maka aspek jangkauan ini dapat memprediksikannya. Aspek yang terakhir yaitu *endurance* (daya tahan), dalam aspek ini menjealskan mengenai jangka waktu berlangsungnya kesulitan serta bagaimana seseorang mampu bertahan dan keluar dari kesulitan yang ada.

Dari penjabaran kerangka teori yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara adversity quotient dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kedua variabel yang akan ditetliti (Darmawan, 2013). Berdasarkan tujuan yang ada penelitian ini, yaitu untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang ada diantara variabel-variabel (Azwar, 2017) dimana variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini mengenai pengaruh *adversity quotient* terhadap *intensi turnover.*

B. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) atau dapat disebut juga dengan variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah *Adversity quotient.*

2. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat (Y) atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini dapat diketahui variabel terikat (Y) nya adalah intensi *turnover.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dapat diartikan sebagai definisi yang memberikan gambaran atau penjelasan dari suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur, definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. *Adversity Quotient*

Adversity quotient adalah kemampuan seseorang dalam mengelola, mengontrol, dan mengambil tindakandari pola-pola respon kognitif dari kesulitan yang dihadapi. *Adversity quotient* dapat diukur dari aspek yang terkandung didalamnya, yaitu aspek yang pertama ialah *control* atau kendali, *origin* dan *ownership* atau asal usul dan pengakuan, *reach* atau jangakuan serta *endurance* atau daya tahan.

Semua aspek yang terdapat pada *adversity quotient* mempunyai tujuan untuk mengetahui sejauh apa suatu permasalahan dapat mempengaruhi proses usaha dan tingkah laku individu serta sejauh mana seseorang dapat bertahan kemudian menemukan jalan keluar dari permasalahan yang tengah dihadapi. Skala *adversity quotient* pada penelitian ini berdasarkan aspek yang ada didalamnya, hasil dari skala *adversity quotient* akan ditunjukan dengan nilai angka. Semakin tinggi angka maka semakin tinggi tingkat *adversity quotient* yang dimilki oleh individu, hal tersebut dapat menggambarkan semakin baik kemampuan seseorang dalam mengahadapi suatu permasalahan. Sebaliknya semakin rendah angka maka semakin rendah tingkat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adversity quotient, menggambarkan bahwa semakin buruh kemampuan individu dalam mengahadapi permasalahan.

2. Intensi *Turnover*

Definisi operasional intensi *turnover* yang terdapat pada penelitian ini mengacu pada tinggi-rendahnya niat karyawan untuk berhenti atau meninggalkan organisasinya. Intensi *turnover* pada penelitian ini diukur berdasarkan 4 faktor yang mempengaruhi turnover, diantaranya yaitu: tugas *(task)*, tantangan *(challange)*, keahlian karyawan (*technical competence)* dan faktor organisasi. Skor yang diperoleh dari responden baik tinggi maupun rendah dapat dilihat dari pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner intensi *turnover*. Jika hasil skor yang didapatkan tinggi maka dapat dikatakan semakin besar niat subjek untuk keluar dari perusahaan. Sebaliknya jika hasil skornya rendah, maka semakin kecil niat subjek untuk keluar dari organisasi.

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari semua respons, pengukuran, atau hitungan yang menjadi perhatian peneliti (Indawati, 2006). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memilki ciri-ciri untuk membedakan dengan kelompok subjek yang yang lain. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada RSIA X di Surabaya sejumlah 161 karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Teknik sampling

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling.* Artinya besar peluang yang ada pada populasi untuk terpilih sebagai sampel tidak diketahui sehingga setiap individu tidak memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian (Azwar, 2017). Sedangkan jenis yang digunakan yakni *purposive sampling* dimana teknik untuk menenrukan sampel dengan beberapa pertimbangan. Adanya karakteristik yang disebutkan pada subbab bagian sampel menjadikan pertimbangan peneliti dalam menentukan jumlah sampel.

3. Sampel

Sampel ialah bagian dari populasi (Azwar, 2017). Karena sampel menjadi cerminan dari populasi maka sampel yang diambil haruslah representatif. Karakteristik sampel pada penelitian ini yaitu karyawan pada RSIA X di Surabaya yang termasuk pada generasi Y, yaitu karyawan yang lahir pada rentang tahun 1980-2000 (Meier & Crocker, 2010) ini artinya umur karyawan mulai dari 18 tahun hingga 38 tahun dan masih bekerja aktif di RSIA X tersebut. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010), jika populasi pada penelitian kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, namun jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Karyawan pada RSIA X surabaya berjumlah 210 orang yang dijadikan populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada Arikunto (2010) yaitu mengambil 20% dari populasi, ini artinya sampel pada penilitian kali ini berjumlah 32,2 yang dibulatkan menjadi 33 responden.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang akan dibuat dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur daya juang atau *adversity quotient* yang berkaitan dengan niat atau intensi *turnover* karyawan generasi Y pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan. Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini metode pengumpulan data yang akan digunakan yakni kuesioner yang diberikan secara *online* melalui *google forms*, digunakannya metode tersebut karena memudahkan peneliti maupun subjek dalam menjamin kerahasiaan serta efisiensi biaya dan waktu.

Model instrumen pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala sikap model likert yang dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju tidak setuju terhadap suatu objek sosial. Pernyataan sikap terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable* (mendukung atau memihak pada objek sikap) dan pernyataan yang *unfavorable* (tidak mendukung objek sikap) (Azwar, 2017). Dalam skala likert memilki empat kategori kesetujuan mulai dari sangat tidak setuju (STS) hingga sangat setuju (SS), jawaban positif dari pernyataan *favorable* mendapat nilai 4 untuk sangat setuju (SS) sedangkan jawaban negatif akan dinilai 0 untuk sangat tidak setuju (STS). Sebaliknya pada pernyataan *unfavorable* jika jawaban positif maka diberi nilai rendah yaitu 0

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk sangat setuju sedangkan jawaban negatif diberi niali 4 untuk sangat tidak setuju (STS).

1. *Adversity Quotient*

a. Definisi Operasional

Adversity quotient merupakan salah satu variabel yang mengukur kemampuan individu dalam menghadapi dan mengendalikan suatu rintangan, hambatan, serta permaslaahan dalam hidup.

b. Skala *Adversity Quotient*

Pengukuran pada variabel *adversity quotient* dilihat dari aspek-aspek yang ada didalamnya yaitu antara lain *control* (mengendalikan), *origin&ownership* (asal usul kesulitan & pengakuan), *reach* (jangkauan) dan *endurance* (daya tahan). Skala yang ada pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan menggunakan rentang dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Berikut ini disajikan tabel *blueprint* skala *adversity quotient*.

Alat ukur pada skala *adversity quotient* ini merupakan hasil modifikasi peneliti yang terdiri dari 36 aitem yang dimana setiap aitem yang digunakan mengacu pada aspek-aspek yang terdapat pada *adversity quotient.* Terdapat empat pilihan jawaban yang ada pada skala ini mulai dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Setuju,dan Sangat Setuju.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1 *Blueprint* Skala *Adversity quotient*

Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
		F	UF	
Control (pengendalian)	a. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi kesulitan	1,2		2
	b. Berani mengambil resiko	3,4		2
	c. Mudah bangkit dari ketidak berdayaan	5,6		2
	d. Tidak lari dari kenyataan	7,8	9	3
Origin and Ownership (asal-usul dan pengakuan)	a. Menempatkan rasa bersalah secara wajar	10,11		2
	b. Bertanggung jawab atas terjadinya situasi sulit	12,13		2
	c. Memandang kesuksesan sebagai hasil kerja keras yang telah dilakukan	14,15		2
	d. Meyakini dan mencari sebab dari suatu kesulitan	16,17	18	3
Reach (jangkauan)	a. Mampu memaksimalkan sisi positif dari situasi sulit	19.20.21		3
	b. Dapat memandang jauh kedepan ketika mengambil sebuah keputusan	22,23,24		3
	c. Membatasi kesulitan dan segera menyelesaikannya	25,26	27	3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Endurance (daya tahan)	a. Dapat bersikap optimis	28,29		2
	b. Menilai kesulitan atau kegagalan bersifat sementara	30,31		2
	c. Cepat dan tanggap terhadap suatu permasalahan	32,33		2
	d. Tidak mudah menyerah	34	35,36	3
Total		31	5	36

Tabel 3.2 Penilaian Skala Adversity Quotient

Penilaian Responden	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

c. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukuran, dibutuhkan suatu pengujian validitas atau validasi. Validitas sendiri dapat diartikan sebagai sejauh mana definsi operasional (dalam bentuk indikator perilaku) memang mencerminkan konstruk yang akan diukur (Jamie DeCoster dan Altermatt dalam Azwar, 2012). Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content validity* yang berarti memerlakukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten *(expert*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

judgment). Kemudian setelah dilakukan penilaian oleh *expert judment* dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment.*

Batasan yang digunakan untuk memilih aitem yang dinyatakan valid dan terpakai jika nilai r tabel ≥ 0,30. Sehingga aitem yang memperoleh skor kurang dari 0,30 dinyatakan gugur dan tidak digunakan sedangkan aitem yang memperoleh skor ≥ dari 0,30 lolos dan digunakan.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala *Adversity Quotient*

Aitem	Perbaikan Aitem-Total Korelasi	Keterangan	Aitem	Perbaikan Aitem-Total Korelasi	Keterangan
AQ1	1	Diterima	AQ19	0,095	Gugur
AQ2	0,053	Gugur	AQ20	0,321	Diterima
AQ3	0,381	Diterima	AQ21	0,331	Diterima
AQ4	0,053	Gugur	AQ22	0,354	Diterima
AQ5	0,424	Diterima	AQ23	0,400	Diterima
AQ6	0,084	Gugur	AQ24	0,094	Gugur
AQ7	0,094	Gugur	AQ25	0,575	Diterima
AQ8	0,780	Diterima	AQ26	0,411	Diterima
AQ9	0,082	Gugur	AQ27	0,383	Diterima
AQ10	0,443	Diterima	AQ28	0,424	Diterima
AQ11	0,322	Diterima	AQ29	0,443	Diterima
AQ12	0,707	Diterima	AQ30	0,472	Diterima
AQ13	0,638	Diterima	AQ31	0,177	Gugur
AQ14	0,520	Diterima	AQ32	0,047	Gugur
AQ15	0,390	Diterima	AQ33	0,154	Gugur
AQ16	0,617	Diterima	AQ34	0,405	Diterima
AQ17	0,342	Diterima	AQ35	0,331	Diterima
AQ18	0,446	Diterima	AQ36	0,378	Diterima

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.4 Blueprint Skala *Adversity Quotient* setelah *try out*

Aspek	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		F	UF	
Control (pengendalian)	a. Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi kesuliltan	1		1
	b. Berani mengambil resiko	3		1
	c. Mudah bangkit dari ketidakberdayaan	5		1
	d. Tidak lari dari kenyataan	8		1
Origin and Ownership (asal usul kesulitan dan pengakuan)	a. Mampu mengetahui sumber kesulitan	10,11		2
	b. Menempatkan rasa bersalah secara wajar	12,13		2
	c. Bertanggung jawab atas terjadinya situasi sulit	14,15		2
	d. Meyakini dan mencari sebab dari suatu kesulitan	16,17		2
Reach (jangkauan)	a. Mampu memaksimalkan sisi positif dari situasi sulit	20,21		2
	b. Dapat memandang jauh kedepan ketika mengambil sebuah keputusan	22,23		2
	c. Membatasi	25,26	27	3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	kesulitan dan segera menyelesaikan nya			
Endurance (daya tahan)	a. Dapat bersikap optimisme	28,29		2
	b. Menilai kesulitan atau kegagalan bersifat sementara	30		1
	c. Cepat dan tanggap terhadap suatu permasalahan	34	35,36	3
	d. Tidak mudah menyerah			
Total		23	3	26

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada skala *Adversity Quotient,* dari seluruh total 36 aitem terdapat 26 aitem yang lolos dan digunakan atau dinyatakan valid karena nilai r tabel ≥ 0,30. Aitem tersebut adalah1,3,5,8,10,11,12,13,14,15,16,17,18,20,21,22,23,25,26,27,28,29,30,34,35,36 sedangkan aitem yang gugur dan tidak digunakan atau tidak valid ada 10 aitem yaitu nomor 2,4,6,7,9,19,24,31,32 dan 33 karena aitem-aitem tersebut memilki nilai r tabel yang ≤ 0,03.

2. Relaibilitas

Tolak ukur suatu instrumen penelitian berupa alat ukur yang berkualitas baik adalah reliabel, yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan eror pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengarah pada konsistensi hasil ukur yang mengandung seberapa tinggi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kecermatan pengukuran (Azwar, 2012). Pada penelitian ini menggunkana rumus koefisien Alpha Cronbach untuk mengethui reliabelnya dengan bantuan program SPSS versi 21.0. dikatan reliabel apabila nilai yang didapat ≥ 0,60.

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas *Adversity Quotient*

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
Adversity Quotient	0,920	26

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas sebesar 0,920 maka dapat dikatakan aitem pada variabel *adversity quotient* reliabel karena memilki skor ≥ 0,60.

2. Intensi *Turnover*

a. Definis Operasional

Intensi *turnover* merupakan niat individu untuk melakukan tindakan berupa meninggalkan atau menetap pada sebuah organisasi (Cotton, 1986).

b. Alat Ukur

Skala intensi *turnover* ini dibuat untuk mengungkap seberapa besar karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dengan berpedoman pada faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *turnover*. Peneliti mengambil beberapa faktor untuk dijadikan skala yaitu diantaranya faktor *task* (tugas), *challenge* (tantangan), *technical competence* (keahlian karyawan) dan faktor organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengukuran pada variabel intensi *turnover* ini merupakan modifaksi peneliti dengan menggunakan 15 aitem yang mengacu pada 4 faktor yang mempengaruhi *turnover* yang sudah dijelaskan pada paragraf sebelumnya. Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS). Berikut ini ialah tabel *blueprint* skala intensi *turnover.*

Tabel 3.6 Blueprint Skala Intensi *Turnover*

Faktor-faktor yang mempengaruhi	Indikator		No Item		Jumlah
			F	UF	
Task (tugas)	a.	Peningkatan target	1,2		2
	b.	Kreatif dalam mengerjakan suatu pekerjaan		3,4	2
Challange (tantangan)	a.	Persaingan untuk menyelesaikan pekerjaan	5,6		2
	b.	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat	7		1
Technical competence (keahlian karyawan)	a.	Pengetahuan mengenai tugas pekerjaan	8,9,11		3
	b.	Keterampilan dalam menhalankan sebuah pekerjaan	10		1
Organisasi	a.	Gaya kepemimpinan	12		1
	b.	Lingkungan kerja	13		1
	c.	Sistem reward			
	d.	Lapangan pekerjaan	14		1
			15		1
Jumlah			13	2	15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.7 Penilaian Skala Intensi *Turnover*

Penilaian Responden	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju	1	4
Tidak Setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

c. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan sebuah perhitungan kecermatan sebuah alat ukur dalam menejalankan fungsi ukurnya (Azwar,2012). Pentingnya melihat validitas dalam sebuah alat ukur psikologi dapat menjadikan aitem yang digunakan memiliki kesesuaian dengan indikator yang telah ditentukan. Batasan validitas yang digunakan untuk memilih aitem yang gugur dan dipakai adalah yang memilki r tabel sebesar ≥ 0,03. Sehingga jika aitem memilki nilai r tabel kurang dari 0,03 maka dinyatakan gugur dan aitem yang memiliki nilai labih dari 0,03 akan digunakan atau dinyatakan valid.

Tabel 3.8 Uji Validitas Skala Intensi *Turnover*

Aitem	Perbaikan Aitem-Total Korelasi	Keterangan
IT1	1	Diterima
IT2	0,404	Diterima
IT3	0,086	Gugur
IT4	0,453	Diterima
IT5	0,423	Diterima
IT6	0,386	Diterima
IT7	0,400	Diterima
IT8	0,309	Diterima

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

IT9	0,383	Diterima
IT10	0,312	Diterima
IT11	0,078	Gugur
IT12	0,049	Gugur
IT13	0,338	Diterima
IT14	0,396	Diterima
IT15	0,076	Gugur

Tabel 3.9 *Blueprint* Skala Intensi *Turnover* setelah Try Out

Faktor-faktor yang Mempengaruhi	Indikator	No. Aitem		Jumlah
		F	UF	
Task (tugas)	a. Peningkatan target	1,2		2
	b. Kreatif mengerjakan suatu pekerjaan		4	1
Challenge (tantangan)	a. Persaingan untuk menyelesaikan pekerjaan	5,6		2
	b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	7		1
Technical competence (keahlian karyawan)	a. Pengetahuan mengenai tugas pekerjaan	8,9		2
	b. Keterampilan dalam menjalankan sebuah pekerjaan	10		1
Organisasi	a. Gaya kepemimpinan			
	b. Lingkungan kerja	13		1
	c. Sistem reward			
	d. Lapangan pekerjaan	14		1
Total		10	1	11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan dari hasil uji *try out* yang dilakukan, skala intensi *turnover* dari total 15 aitem terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur atau tidak valid yaitu nomor 3,11,12, dan 15. Dan sisanya yaitu aitem nomor 1,2,4,5,6,7,8,9,10,13,14 dinyatakan valid karena mimiliki nilai r tabel ≥ 0,30. Sehingga pada skala intensi *turnover* dapat dinyatakan bahwa terdapat 11 aitem yang digunakan atau valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk hasil ukur yang akan digunakan apakah memilki konsistensi yang baik meski alat ukur digunakan berulang kali dalam situasi yang beragam. Sama dengan variabel *adversity quotient* diatas, nilai koefisien yang digunkana pada skala intensi *turnover* ini adalah lebih dari 0,60.

Tabel 3.10 Uji reliabilitas Intensi *Turnover*

Variabel	**Cronbach's Alpha**	**Jumlah Aitem**
Intensi *Turnover*	0,662	11

Berdasarkan uji reliabilitas diatas, dapat diketahui nilai cronbach's alpha sebesar 0,662 ini artinya aitem pada varriabel intensi *turnover* reliabel.

F. Analisis Data

Sesuai dengan judul yang diangkat pada penelitian ini mengenai korelasi atau hubungan antara *adversity quotient* dengan *intensi turnover* maka teknik analisis yang paling tepat digunakan yaitu uji korelasi *pearson* atau sering

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

disebut *product moment* sebab data yang diambil berupa data rasio. Sebelum melakukan uji analisis *product moment* terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas untuk melihat sebaran data yang ada apakah normal atau tidak dan juga uji linieritas untuk melihat apakah kedua variabel yang ada pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah sebaran data yang dilakukan dalam penelitian sudah terdistribusi dengan normal atau tidak. Signifikansi yang ada pada uji normalitas ini > 0,05 dengan acuan hasil dari teknik Kolmogorov smirnov. Sedangkan jika signifikansi < 0,05 maka dikatakan data tersebut tidak normal (Azwar, 2012). Berikut ini data uji normalitas dengan menggunakan teknik Kolmogorov smirnov:

Tabel 3.11 Hasil Uji Normalitas

Jumlah Subjek		33
Parameter normal	Mean	81,6061
	Standar Deviasi	7,03535
Kolmogorov-Smirnov Z		0,917
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,370

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov smirnov diatas. Siginifikansi yang didapat 0,370 dapat dikatakan bahwa data yang diiperoleh normal karena signifikansi yang didapat 0,370>0,05. Sehingga kedua variabel yang digunakan pada penelitian ini, yaitu *adversity quotient* dan intensi *turnover*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memenuhi persyaratan pertama untuk dilakukan uji analisis korelasi atau *product moment*

2. Uji Linieritas

Uji linier digunakan sebagai prasyarat dalam melakukan analisis korelasi. Dilakukannya uji linieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel x dan variabel y mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Taraf signifikansi dalam uji linieritas yang digunakan yaitu kurang dari 0,05 artinya jika hasil uji linieritas dari SPSS menunjukan < 0,05 maka dapat dikatakan hubungan antar kedua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier dan sebaliknya jika hasil yang didapat > 0,05 maka dapat dikatakan hubungan antar kedua variabel tidak linier. Berikut ini tabel uji linieritas:

Tabel 3.12 Hasil Uji Linieritas

			F	Sig.
Intensi Turnover	Between Groups	(Combined)	2,383	,049
Adversity Quotient		Linearity	10,279	,006
		Deviation from Linearity	1,889	,113
	Within Groups			
	Total			

Berdasarkan uji liniertitas diatas diketahui bahwa terdapat hubungan linier antar kedua variabel yakni, *adversity quotient* dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

intensi *turnover*, hal ini didasari dengan taraf signifikansi *linearity* sebesar 0,006 artinya hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan antara *adversity quotient* dan intensi *turnover* memiliki hubungan yang linier.

Hasil dari dua uji prasyarat yang dilakukan, yaitu uji normalitas dan uji linieritas menunjukan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini yaitu *adversity quotient* dan intensi *turnover* memiliki sebaran data yang normal, sebab dalam uji normalitas nilai signifikansi 0,370>0,05 maka dapat diartikan bahwa data dari kedua variabel, *adversity quotient* dan intensi *turnover* normal karena nilai signifiknasi lebih besar dari 0,05. Sehingga memenuhi uji prasyarat yang pertama. Untuk uji prasyarat yang kedua yaitu uji linieritas dapat diketahui bahwa hasil yang didapat nilai siginifikansinya sebesar 0,006 sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antar kedua variabel dalam penelitian ini memilki hubungan yang linier sebab nilai signifikansi linier 0,006 < 0,05. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa ubtuk uji prasyarat yang kedua juga memenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk diuji korelasi dengan menggunakan teknik analisis *product moment.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Langkah pertama yang dilakukan dalam penellitian ini melakukan persiapan dengan baik. Persiapan penelitian tersebut mengenai topik penelitian yang akan diangkat sesuai dengan peminatan peneliti yaitu peminatan psikologi industri dan organisasi, kemudian merengkaum dan merumuskan masalah yang berkaitan dengan topik penelitian setelah itu mencari literatur yang memperkuat teori dalam penelitian. Selain itu juga peneliti mempersiapkan hal-hal seperti alat ukur yang akan digunakan penelitian, cara menentukan skor dari alat ukur yang disebarkan. Serta persiapan yang terakhir sebelum terjun lapangan mempersiapkan persyaratan administrasi.

Topik penelitian yang diangkat dalam penelitian ini seputar psikologi industri dan organisasi yaitu *adveristy quotient* yang dihubungkan dengan niat karyawan generasi Y untuk tetap berada pada organisasi atau meninggalkan perusahaan *(turnover)*. Tahap awal yang dilakukan peneliti ketika sudah menemukan topik yang diangkat dalam penelitian adalah mencari literatur dari berbagai sumber guna memperkuat teori dan juga digunakan untuk rujukan menjawab permasalahan dalam penelitian. Selanjutnya berkonsultasi dengan dosen pembimbing skirpsi secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkala untuk mendiskusikan hasil yang didapat supaya hasil akhir yang diinginkan dapat terwujud.

Setelah menentukan topik penelitian, persiapan yang berikutnya menentukan populasi dan sampel. Dalam menemukan populasi sebelumnya peneliti telah melakukan diskusi tanya jawab ringan dengan salah satu karyawan di RSIA X. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada sebuah RSIA X di Surabaya sebanyak 161 orang. Kemudian menentukan berapa sampel yang digunakan pada penelitian, sebelumnya peneliti menggunakan teknik sampling berupa *purposive sampling* yaitu memilih subjek dengan kriteria tertentu berupa karyawan generasi Y dengan rentang usia 19 sampai 39 tahun. Didapatkan sampel sebanyak 32 orang, peneliti mengambil 20% dari jumlah populasi. Setelah populasi dan sampel sudah ditentukan tahap selanjutnya mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner dalam bentuk *google form*. Sebelum kuesioner akhir disebarkan peneliti melakukan langkah-langkah menyusun kuesinoer mulai dari menentukan indikator yang ada pada variabel yang mengacu pada teori, kemudian menyusun blue print mengenai jumlah aitem yang digunakan setelah itu menyusun pernyataan favorabel dan unfavorabel dengan 4 pilihan jawaban lalu mengurutkan aitem favorabel dan unfavorabel guna memudahkan peneliti untuk menguji validitas dan reliabilitasnya kemudian tahap terkahir dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penyusunan kuesioner ini menguji cobakan kuesioner kepada 30 responden secara acak.

Persiapan akhir sebelum melakukan terjun lapangan yakni mempersiapkan persyaratan administrasi. Karena penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan maka peneliti mengajukan surat perijinan dari kampus melalui staff akademik, setelah mendapatkan surat perijinan dari kampus peneliti membawa proposal penelitian serta surat ijin untuk diserahkan kepada pihak hrd RSIA X, kemudian setelah terjadinya kesepakatan antara peneliti dan pihak hrd selanjutnya peneliti meminta data-data yang berkaitan dengan penelitian selain itu peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan hrd. Setelah berdiskusi dengan pihak hrd RSIA X, proses pengumpulan data memakan waktu 3 hari yaitu sejak tanggal 30 April sampai 2 Mei 2019. Dengan ijin hrd peneliti menyebarkan kuesioner berupa *google form* kepada karyawan menjadi sampel dengan melihat data yang telah diberikan hrd.

Dalam melakukan persiapan penelitian ini, juga ditemui halangan yang menyebabkan penelitian sedikit membutuhkan waktu lebih, sebab digunakannya *google form* dalam penelitian sehingga banyak subjek banyak yang lupa mengisi angket yang telah disebarkan. Namun digunakannya *google form* dapat memangkas biaya cetak angket yang terbilang menghabiskan dana. Selain itu *google form* juga praktis digunakan walaupun subjek yang dijadikan penelitian lupa mengisi angket yang telah diberikan tetapi dengan cara mengingatkan dan berkordinasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ulang dengan pihak hrd RSIA, angket dapat terisi sesuai target subjek yang dibutuhkan sebanyak 33 responden.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilakukan kepada 33 karyawan generasi Y dengan rentang usia 19 sampai 39 tahun di RSIA X. Berikut ini penjabaran mengenai subjek mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

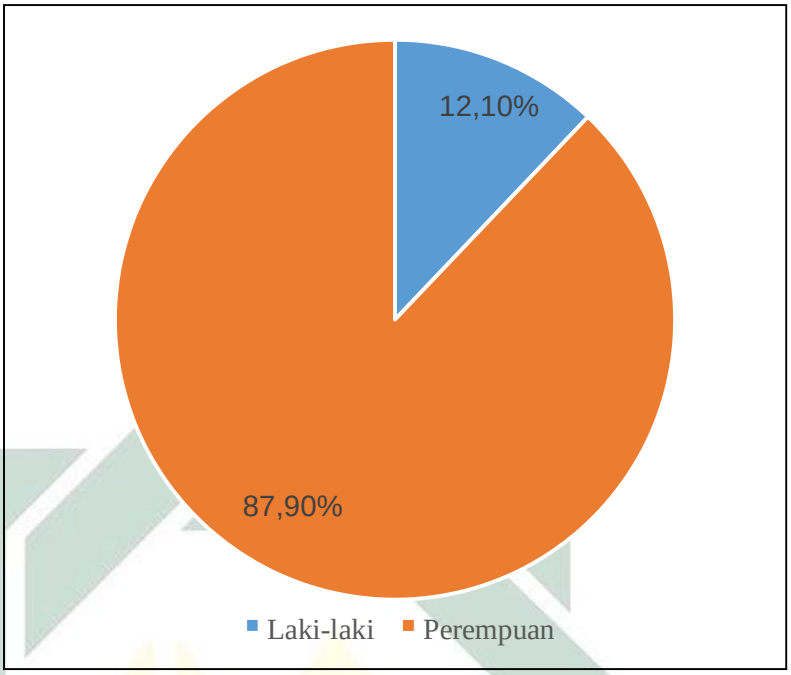
1. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persen	Persen Valid	Persen Kumulatif
Valid	Laki-laki	4	12,1	12,1	12,1
	Perempuan	29	87,9	87,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel deskripsi berdasarkan jenis kelamin diatas responden pada penelitian ini jumlah keseluruhannya sebanyak 33 orang. Dengan jumlah laki-laki sebanyak atau sebanyak 4 orang dan perempuan sejumlah 29 orang. Jika diprosentasekan maka seperti yang ada dibawah ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.1 Prosentase Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berjenis kelamin laki-laki adalah 12,1% digambarkan dalam prosentase tersebut dengan warna biru. Sedangkan responden perempuan digambarkan dalam prosentase diatas dengan warna orange sebesar 87,9% Sehingga dapat disimpulkan responden pada penelitian ini lebih banyak perempuan dari pada laki-laki.

2. Deskripsi subjek berdasarkan usia

Penelitian ini menggunakan subjek karyawan generasi Y dengan rentang usia paling rendah 19 tahun dan paling tinggi 39 tahun. Sehingga kuesioner menggunakan kategori usia awal yaitu

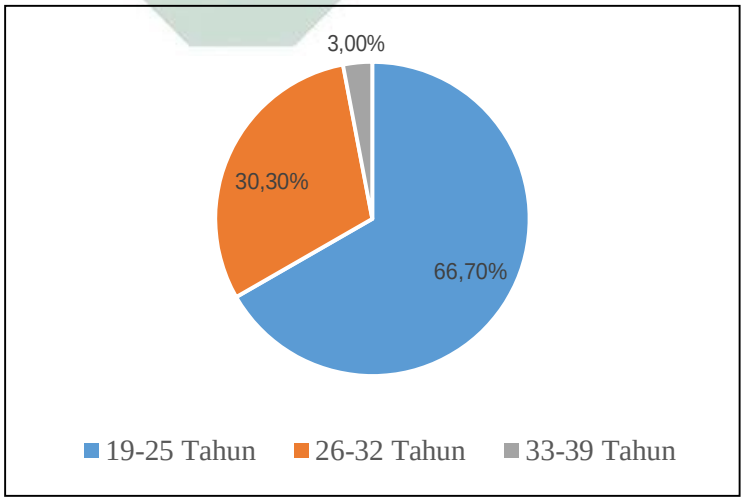
digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antara 19 -25 tahun kemudian batas usia tengah 26-32 tahun dan yang terakhir batas usia akhir 33-39 tahun.

Tabel 4.2 Deskripsi subjek berdasarkan usia

		Frekuensi	Persen	Persen Valid	Persen Kumulatif
Valid	19-25	22	66,7	66,7	66,7
	26-32	10	30,3	30,3	97,0
	33-39	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0		

Berdasarkan tabel diatas, dari total keseluruhan responden sebanyak 33 orang. Dengan rentang usia terbanyak 19-25 sebanyak 22 orang, kemudian pada rentang usia 26-32 tahun sebanyak 10 orang dan rentang usia terakhir 33-39 tahun sebanyak 3 orang, rentang usia terakhir ini paling sedikit jika dibanding dengan dua rentang usia sebelumnya. Jika diprosentasekan dalam bentuk grafik lingkaran, maka seperti berikut ini:



Gambar 4.2 Prosentase Berdasarkan Usia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rentang usia terbanyak yang menjadi responden adalah usia 19 sampai 25 tahun dengan persentase 66,7% dalam grafik diatas berwarna biru menandakan responden terbanyak ada pada usia ini. Kemudian pada rentang usia 26 sampai 32 tahun dengan persentase 30,3% dengan grafik berwarna orange diatas. Dan batasan usia yang terakhir yang paling sedikit dalam grafik digambarkan berwarna abu-abu dengan persentase 3,0%.

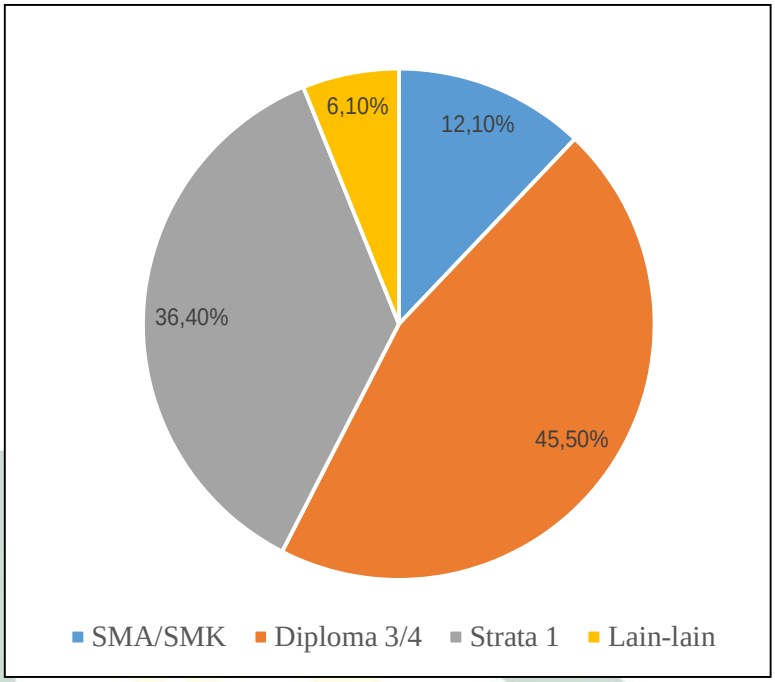
3. Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3 Deskripsi subjek berdasarkan pendidikan terakhir

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Persen Kumulatif
Valid	SMA/SMK	4	12,1	12,1	12,1
	Diploma 3/4	15	45,5	45,5	57,6
	Strata 1	12	36,4	36,4	93,9
	Lain-lain	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Berdasarkan dari tabel deskripsi pendidikan terakhir dari total keseluruhan responden sebanyak 33 orang. Dibawah ini disajikan grafik lingkaran yang menggambarkan pendidikan terakhir dari subjek:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 4.3 Prosentase Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden dengan jenjang pendidikan terakhir dari SMA/SMK berjumlah 4 orang atau jika dipersentasekan sebesar 12,1% kemudian jenjang pendidikan terakhir pada diploma 3 atau 4 dipersentasekan dengan 45,5% atau berjumlah 15 orang. Sedangkan pada jenjang pendidikan terakhir strata 1 berjumlah 12 orang atau jika dipersentasekan sebesar 36,4% dan jenjang pendidikan terakhir dengan kategori lain-lain berjumlah 2 orang.

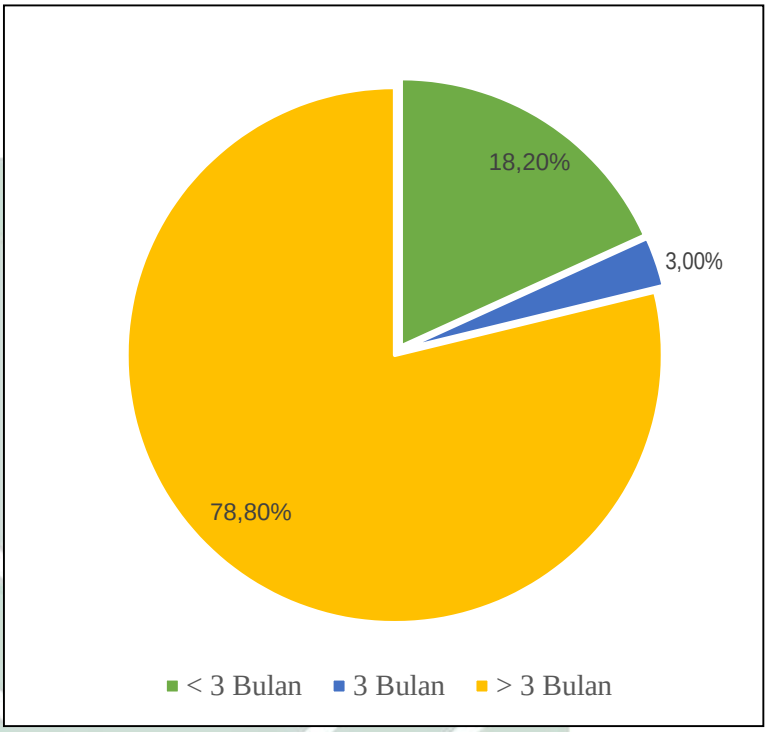
4. Deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4 Deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Persen Kumulatif
Valid	<3 Bulan	6	18,2	18,2	18,2
	3 Bulan	1	3,0	3,0	21,2
	>3 Bulan	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari tabel deskripsi subjek berdasarkan lama bekerja yang telah dijabarkan diatas keseluruhan subjek yang berjumlah 33 orang. Jika digambarkan dalam bentuk grafik lingkaran, maka penjelasanya sebagai berikut:



Gambar 4.4 Prosentase Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan deskripsi dari lama bekerja, dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 3 bulan berjumlah 6 orang atau jika dipersentasekan sebesar 18,2% digamabrkan pada grafik diatas berwarna hijau, kemudian responden dalam kategori lama bekerja 3 bulan hanya ada 1 orang dengan persentase 3,0% digambarkan dalam grafik diatas berwarna biru, dan kategori yang terakhir responden dengan lama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bekerja lebih dari 3 bulan memliki jumlah yang paling banyak yaitu sebayak 78,8% atau berjumlah 26 orang.

b. Deskripsi Data

Deskripsi data yang terdapat pada penelitian ini menjelaskan gambaran umum mengenai data yang diperoleh dari masing-masing variabel, yaitu *adversity quotient* dan intensi *turnover*. Berikut ini tabel mengenai deskripsi data:

Tabel 4.5 Deskripsi Data

Variabel	N	Rata-rata	Terendah	Tertinggi	Standard Deviasi	Varians
Adversity Quotient	33	111,15	99,00	129,00	8,628	74,4
Intensi Turnover	33	29,97	18,00	42,00	5,265	27,7
Valid N	33					

Berdasarkan tabel deskripsi data diatas, dari total keselurihan responden yang berjumlah 33 orang. Skor rata-rata pada variabel *adversity quotient* adalah 111,15 kemudian untuk skor terendahnya 99,00 sedangkan untuk nilai tertingginya sebesar 129,00 selanjutnya standard deviasi yang diperoleh yaitu 8,268 dan variansnya sebesar 74,4. Sedangkan untuk variabel intensi *turnover* dengan jumlah responden 33 orang, memiliki skor rata-rata 29,97 dengan nilai terendah yang didapat sebesar 18,00 dan skor tertinggi sebesar 42,00 selanjutnya standard deviasi sebesar 5,265 dan varians 27,7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

SelanjutnyaSkala *adversity quotient* akan dikategorikan untuk mengetahui tinggi rendahnya nilai subjek. Kategorisasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi subjek terdistribusi secara normal, sehingga skor hipotetik didistribusi menurut model normal (Azwar, 2008). Skor minimal yang diperoleh subjek adalah 99 dan skor maksimal yang diperoleh subjek adalah 129 dan satuan deviasi standartnya bernilai 8,628 , sedangkan rerata hipotesisnya adalah 111,15. Apabila subjek digolongkan dalam 3 kategorisasi, maka akan diperoleh kategorisasi subjek seperti pada tabel yang ada dibawah ini.

Tabel 4.6 Kriteria Kategori Skala *Adversity Quotient*

Standar Deviasi	Skor	Kategorisasi	Subjek	
			Frekuensi	Persentase
X > mean + SD	X > 119,778	Tinggi	7	21%
Mean- SD ≤ X ≤ mean + SD	102,522 ≤ X ≤ 119,778	Sedang	20	61%
X < mean – SD	X < 102,522	Rendah	6	18%
	Jumlah		33	100%

Dari tabel Dari kategori skala adversity quotient seperti terlihat pada tabel. Dapat diambil kesimpulan bahwa 61% karyawan generasi Y di RSIA X memiliki tingkat adversity quotient yang sedang 21% karyawan generasi Y di RSIA X tergolong memiliki adversity quotient yang tinggi, dan 18% karyawan generasi Y di RSIA X tergolong memiliki adversity quotient yang rendah. Jadi secara umum,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

karyawan generasi Y di RSIA X memiliki adversity quotient yang sedang.

Selanjutnya hasil data dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin subjek dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis deskriptif data berdasarkan jenis kelamin subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	N	Presentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Adversity Quotient	Laki-laki	4	12,1%	72,50	5,745
	Perempuan	29	87,9%	73,07	6,524

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa data data deskriptif variabel *Adversity quotient* dengan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin subjek penelitian. Hasil data dari variabel *Adversity quotient* diketahui bahwa dari 4 subjek laki-laki dan 29 subjek perempuan dengan presentase subjek laki-laki 12,1% dan subjek perempuan 87,9%. Pada variabel *Adversity quotient* nilai rata-rata subjek laki-laki sebesar 72,50 dan nilai standar deviasi sebesar 5,745. Selanjutnya untuk subjek perempuan memiliki nilai rata-rata sebesar 73,07 dan nilai standar deviasi sebesar 6,524.

Selanjutnya hasil data dideskripsikan berdasarkan kelompok jabatan subjek dalam penelitian ini yang dibagi menjadi dua yaitu tenaga medis dan tenanga non medis. Adapun hasil analisis deskriptif

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

data berdasarkan kelompok jabatan subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Kelompok Jabatan

Variabel	Kelompok Jabatan	N	Presentase	Rata-rata	Standar Deviasi
Adversity Quotient	Tenaga Medis	22	66,7%	73,14	6,847
	Tenaga Non Medis	11	33,3%	72,73	5,533

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa data data deskriptif variabel *Adversity quotient* dengan klasifikasi berdasarkan kelompok jabatan subjek dalam penelitian ini yang dibagi menjadi dua yaitu tenaga medis dan tenanga non medis. Hasil data dari variabel *Adversity quotient* diketahui bahwa dari 22 subjek tenaga medis dan 11 subjek tenaga non medis dengan presentase subjek tenaga medis 66,7% dan subjek non medis 33,3%. Pada variabel *Adversity quotient* nilai rata-rata subjek tenaga medis sebesar 73,14 dan nilai standar deviasi sebesar 6,847. Selanjutnya untuk subjek tenaga non medis memiliki nilai rata-rata sebesar 72,73 dan nilai standar deviasi sebesar 5,533.

B. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini hipotesis yang digunakan yaitu adanya hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y di RSIA X Surabaya. Untuk melihat apakah terdapat hubungan antar kedua

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel yang digunanakan dalam penelitian ini, maka dilakukan uji korelasi dengan menggunkan teknik analisis korelasi *pearson* atau sering disebut *product moment*. Teknik analisis pada penelitian ini dibantu dengan program SPSS versi 21.0 signifikasi yang digunakan yaitu 0,05. Berikut ini disajikan tabel uji korelasi *product moment:*

Tabel 4.9 Tabel Uji Korelasi *Product Moment*

		Adversity Quotient	Intensi Turnover
Adversity Quotient	Pearson Correlation	1	0,430
	Sig. (2-tailed)		0,012
	N	33	33
Intensi Turnover	Pearson Correlation	0,430	1
	Sig. (2-tailed)	0,012	
	N	33	33

Dari tabel uji korelasi diatas dapat diketahui bahwa signifikansi yang didapat sebesar 0,012 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*.

C. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y di RSIA X Surabaya.

Sesuai dengan judul yang dikemukakan pada penelitian ini, yaitu mengenai korelasi antar dua variabel, maka uji analiss yang tepat yaitu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan menggunakan uji korelasi *pearson* atau sering disebut sebagai *product moment*. Dengan menggunakan uji korelasi *product moment* dari *software* SPSS 21.0. Diketahui hasil yang diperoleh dari signifikansinya sebesar 0,012 < 0,05 dengan begitu dapat dikatakan bahwa hasil korelasi menunjukan bahwa ada hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y di RSIA X Surabaya, karena nilai signifikasi yang terdapat pada uji korelasi *product moment* lebih kecil dari 0,05.

Dari hasil uji korelasi diatas dapat dikatakan terdapat hubungan signifikan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover*. Sehingga hipotesis yang menyatakan adaya hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y di RSIA X Surabaya diterima. Hal ini berarti jika kedua variabel memiliki hubungan maka dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki daya juang atau *adversity quotient* yang tinggi tidak akan berniat untuk keluar meninggalkan perusahaan karena ia merasa mampu percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki sekalipun banyak kesulitan yang dihadapi, namun sebaliknya jika karyawan memiliki *adversity quotient* yang rendah maka ia memiliki niat untuk keluar meninggalkan perusahaan, hal tersbut karena ia merasa bahwa disetiap kesulitan pekerjaan yang dihadapi tidak mampu dikelolanya dengan baik.

Intensi turnover dapat didefinsikan sebagai proses berfikir, merencanakan (mencari dan mengevaluasi alternatif pekerjaan) atau dengan kata lain niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam sebuah perusahaan (Mobley dkk, 1978). Terdapat beberapa faktor yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi terjadinya turnover, yaitu antara lain: faktor pertama disebabkan oleh faktor organisasi yang meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan dan lapangan pekerjaan, faktor yang pertama ini banyak aspek yang terkandung didalamnya mulai dari gaya kepimpmpinan hingga ketersediaan lapangan pekerjaan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berdampak pada kinerja karyawan, apabila seorang karyawan merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan suatu perusahaan hingga karyawan tersebut merasa tertekan dan sulit maka besar kemungkinan karyawan akan berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lain. Faktor yang kedua yaiu *task* (tugas), diibaratkan dalam sebuah perusahaan yang akan mengalami peningkatan target maka disitu karyawan didorong supaya bekerja dengan tugas yang banyak, jika karyawan tidak memeilki daya juang yang bagus maka kemungkinan besar karyawan akan pesimis akan tugas yang di bebankan padanya dan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Faktor yang ketiga yaitu *challange* (tantangan), faktor yang ketiga ini berkaitan dengan situasi yang kompetitif antar karyawan yang menyebabkan karyawan harus menunjukan kualitas kerja yang dimiliki, karyawan yang mampu melewati tantangan dengan penuh perjuangan dan optimis akan baik-baik saja namun sebaliknya jika karyawan merasa pesimis akan besar kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan. Sedangkan *adversity quotient* sendiri memilki pengertian yang sangat beragam, salah satunya menurut Yazid (2005) mengatakan bahwa *adeversity quotient* adalah kemampuan yang dimiliki individu baik dalam berfikir,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengelola, serta mengarahkan tindakan yang membetuk suatu respon dalam menghadapi kesulitaan .Tidak semua orang memilki *adversity quotient* (daya juang) yang sama, beberapa individu memilki daya juang yang tinggi sehingga mampu mengelola dan keluar dari kesulitan yang tengah dihadapi namun tak sedikit pula individu yang memiliki daya juang *(adversity quotient)* rendah sehingga kurang mampu beradapatasi dengan kesulitan yang ada. Untuk melihat seberapa besar *adversity quotient* yang dimiliki inidvidu khususnya karyawan dalam penelitian ini *adversity quotient* diukur dengan melihat aspek-aspek yang ada dalam *adversity quotient*. Aspek-aspek dalam adversity quotient yaitu antara lain yang pertama kendali, mengenai seberapa besar kemampuan individu dalam mengendalikan diri dalam ituasi yang sulit, aspek yang kedua yaitu asal usul dan pengakuan, dalam aspek ini membahas tentang sebarapa tanggap individu mengetahui sumber masalahnya dan mengakui akibat dari kesulitan yang dialami, aspek yang ketiga yaitu jangkauan, membahas sebarapa jauh individu dapat menjangkau harapan baik setelah kesulitan yang dialami, aspek yang terakhir yaitu daya tahan, membahas mengenai sejauh mana individu memandang jangka waktu berlangsungnya terjadi suatu permasalahan yang rumit. Dalam dunia pekerjaan hal yang tidak dapat dihindari dari dahulu yaitu turnover, salah satu penyebab turnover adalah kurangnya daya juang yang dimiliki karyawan untuk tetap *survive* dalam pekerjaan yang sulit.

Pada data demografi yang ada di penelitian ini, menggambarkan sebagian besar berjenis kelamin perempuan dengan persentase 87,9% atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berjumah 29 orang dari kesulurahan total reponden yang berjumlah 33 orang, artinya respon berjenis kelamin laki-laki hanya sebanyak 4 orang atau jika dipersentasekan sebesar 12, 1%. Untuk usia responden karena memilki kriteria dari peneliti yaitu generasi Y yang memilki rentang usia 19 sampai 39 tahun atau individu kelahiran 1980-2000 (Meier&Crocker, 2010). Sehingga peneliti membuat 3 kategori batasan usia, batasan usia yang pertama mulai dari yang berusia 19 sampai 25 tahun sebanyak 22 orang jumlah tersebut paling banyak dari total responden yang berjumlah 33 orang, selanjutya untuk batasan usia kedua yaitu berusia mulai dari 26 hingga 32 tahun sejumlah 10 orang atau jika dipersentasekan sebesar 30,3% dan untuk btasan usia yang terakhir mulai dari usia 33 sampai 39 tahun yang memilki jumlah paling sedikit dari pada batasan usia sebelumnya, yaitu hanya ada 1 orang responden saja.

Selain data demografi yang meliputi usia dan juga jenis kelamin, selanjutnya dijelaskan juga data demografi pendidikan terakhir serta lama kerja responden. Pendidikan terakhir yang ada pada responden dikelompokan menjadi 4 bagian, mulai dari yang pertama pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK sebanyak 4 orang atau jika dipersentasekan sebesar 12,1%, kemudian pendidikan terakhir tingkat diploma 3/4 memilki persentase paling banyak yaitu 45,5% atau berjumlah 15 orang. Pada tingkat pendidikan terakhir strata 1 berjumlah 12 dan tingkat pendidikan terakhir kategori lain-lain hanya berjumlah 2 orang. Selanjutnya pada data demografi bagian lama bekerja peneliti mengkategorikannya lagi menjadi 3 bagian, yaitu yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pertama kategori lama bekerja kurang dari 3 bulan dengan persentase sebesar 18,2% atau berjumlah 6 orang sedangkan untuk kategori lama bekerja 3 bulan hanya ada 1 orang dan kategori yang terakhir yaitu lama bekerja lebih dari 3 bulan berjumlah paling banyak yaitu 26 orang dengan persentase 78,8%.

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* kedua variabel dalam penelitian ini, yaitu *adversity quotient* dan intensi *turnover* memiliki hubungan yang signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil olah data yang dilakukan di SPSS 21.0 dengan menggunakan uji korelasi *product moment* menunjukan hasil 0,012 < 0,05 dari hasil yang diperoleh tersebut yaitu sebesar 0,012 artinya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memilki hubungan. Jika adversity quotient karyawan rendah maka karyawan tersebut memilki niat untuk meningglakan perusahaan atau sering disebut intensi turnover yang tinggi. Namun sebaliknya jika adversity quotient pada karyawan tinggi maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau sering disebut intensi turnover yang rendah.

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, diketahui bahwa *adversity quotient* dan intensi *turnover* memilki hubungan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Dwi Wahyu (2010) yang membahas mengenai hubungan *adversity quotient* dan *self efficacy* dengan toleransi terhadap stres dengan subjek mahasiswa, dari penelitian tersebut diketahui hasil yang didapat hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dan *self efficacy* dengan toleransi terhadap stress

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai r sebesar 0,783. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Dina Nurhindazah (2016) yang membahas mengenai dukungan sosial orang tua dengan *adversity intelligence*, pada penelitian yang dilakukan tersebut mendapatkan hasil hubungan yang postif antar kedua variabel. dengan menggunkan analisis data regresi sederhana yang menunjukan nilai korelasinya sebesar 0,0502 dan nilai p 0,00<0,001.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Praditri Sagacici yang membahas mengenai adversity quotient dengan produktivitas kerja, dengan menggunakan teknik analisis *product moment* mendapatkan hasil hubungan yang positif antar kedua variabel yang diujikan dengan perolehan nilai r sebesar 0,825. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Taufan dan Unika (2016) mengenai beban kerja dengan intensi *turnover* menunjukan hasil positif artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover*, hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis dengan regresi sederhana yang menunjukaan koefisien korelasi sebesar r = 0,23 dengan p = 0,11< 0,05 artinya semakin tinggi beban kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula intensi *turnover*.

Sebelumnya juga ada penelitian dari Yosua Melky (2015) mengenai korelasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan intensi *turnover*, Pada penelitian yang dilakukan ini menggunakan uji *kendall's tau-b* sebab sebaran data yang diujikan pada uji normalitas menunjukan hasil yang yidak normal sehingga data harus dikelompokan berpasangan.. Dalam penelitian yang dilakukan tersebut menunjukan hasil tidak ada korelasi antara kepuasan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kerja dengan intensi *turnover* namun untuk komitmen organisasi memilki korelasi dengan intensi *turnover*. Kemudian penelitian yang pernah dilakukan oleh Alfian Malik (2014) tentang dampak dari budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi *turnover*¸pada penelitian yang dilakukan alfian malik ini menggunakan metode regresi berganda dan uji regresi model *stepwise*. Setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS ditemukan hasil bahwa hasil penelitian yang dilakukan ini menunjukan terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja terhadap intensi *turnover*. Kemudian ada juga penelitian dari Ni Ketut Septiari (2016) tentang dampak *job insecurity* dan stres kerja terhadap intensi *turnover*, pada penelitian yang dilakukan oleh Septiari ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sebab variabel x yang diujikan kebih dari satu sehingga ditemukan hasil bahwa *job insecurity* memilki pengaruh yang positif terhadap intensi *turnover*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini yaitu, *adversity quotient* dan intensi *turnover* memiliki hubungan yang signifikan hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis yang dilakukan dengan uji korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil dari uji korelasi *product moment* disimpulkan bahwa semakin tinggi *adversity quotient* (daya juang) yang dimiliki karyawan maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau intensi *turnover* sebaliknya jika *adversity quotient* (daya juang) yang dimiliki karyawan rendah maka niat untuk meninggalkan perusahaan atau intensi *turnover* tinggi. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu ada hubungan antara *adversity quotient* dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi Y di RSIA X Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan ini, peneliti memilki beberapa saran, diantara yaitu:

1. Saran untuk perusahaan

   Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menekan angka *turnover* yang terjadi dibeberapa unit bagian kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak hrd perusahaan untuk mengetahui seberapa besar daya juang *(adversity*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

quotient) yang dimilki karyawan khususnya karyawan generasi Y dengan rentang usia 19-39 tahun dimana di usia tersebut individu mampu bekerja produktif dan memiliki daya juang yang tinggi.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dengan adanya penelitian mengenai *adversity quotient* dan intensi *turnover* ini dapat membantu memberikan gambaran guna melakukan penelitian yang lebih mendalam. Khususnya untuk mahasiswa UIN yang ingin melakukan penelitian di bidang *adversity quotient* ataupun intensi *turnover* baiknya ditambahkan lagi variabel islami supaya ilmu umum dan ilmu agama dapat terintegrasi dengan baik. Selanjutnya untuk penelitian yang akan mendatang sebaiknya lebih memperhatikan skala yang akan digunakan jika berhubungan dengan perasaan maka jawaban responden harus disesuaikan agar jawaban yang didapat dari responden sesuai dan mendapat hasil yang maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Aamodt, M. G. (2004). Applied industrial organizational psychology (4th Ed). *Mason*.

Ardana, I. K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian* (Edisi VI).Yogyakarta: PT. Bumi Aksara.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II ed.). Bandung: Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2012). Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bintang, S. K., & Astiti, D., P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanit bali di desa adat sading, mangupura, badung. Jurnal Psikologi Udayana, 3(3), 382-394.

CNNIndonesiaGAYAHIDUP. (2018, 15 Desember). Millenial Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja. Diakses pada tanggal 04 Februari 2019 dari https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja.

Cotton, J. L. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review, 11*, 55-70. doi:10.5465/AMR.1986.4282625

Darmawan, D. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* . Bandung: Rosta.

De Hauw, S., & De Vos, A. (2010). Millenials' Career Perspective and Psychological Contract Expectations: Does the Recession Lead to Lowered Expectation? J Bus Psychol, 293-302.

Dayaksini, T., & Hudaniah. (2003). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.

Deesom, N. (2011). The Result of A Positive Thinking Program to The Adversity quotient of Matthayomsuksa VI Students. *Journal of Education Khon Kaen University* , 5.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua ed.). Jakarta: PT. Prehallindo.

Indawati, R. (2006). *Dasar Biostatistika.* Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.

Kartika, A. (2010). pengaruh komitmen organisasi dan ketidakpastian lingkungan dalam hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. *jurnal akuntansi*, 39-60.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kartika, N. (2017). Hubungan antara Self-efficacy dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. Jurnal Empati, 6(1), 307-311.

Kusnadi, D. (2015). Korelasi Antara Intensi Turnover, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan PT. X Jambi. Jurnal Teknik Industri HEURISTIC, 12(1), 1-22.

Laura. (2009). Pengaruh Adveristy quotient terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung. *Jurnal Ekonomi*, 368-393.

Luntungan, I. H., A., V. S., & Maulana, A. (2014). Strategi Pengelolaan Generasi Y di Industri Perbankan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 219-240.

Malik, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. eJournal Psikologi,2(1):65-75.

Meier, J., & Crocker, M. (2010). Generation Y in the Workforce: Managerial Challenges. *Journal of Human Resource and Adult Learning, 6*(1), 68-78.

Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja *(Turnover Intention)* Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. eJournal Psikologi, 3(3), 694-707.

Neuman, W. L. (2007). *Basics of Social Research: Quantitative and Qualitative Approaches.* Boston: Allyn and Bacon.

Nurhindzah, D. (2016). Hubungan Antara Dukungan Sosial Orang Tua dengan Adversity Intelligence Pada Mahasiswa yang Menjalani Mata Kuliah Tugas Akhir di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati, Volume 5(4), 645-652.*

Perez. (2008). Turnover Intent. *Diploma Thesis*.

Prabowo, A. D., & Putranta, M. P. (2016). Persepsi Generasi Y Terhadap Pilihan Karier di Perusahaan Publik. Modus, 71-86.

Rachmania, S. D., (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. RPT Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: theory validation. *European Journal of Training and Development*, 564-579.

Rizwan, M. (2014). The relationship of Turnover intention with job satisfication, job performance, leade rmember exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development, Vol. 4*(No.2), 242-256. doi:10.5296/ijld.v4i2.6100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sakina, N. (2009). Komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank "X". *Jurnal Psikologi*, 81-90.

Santoso, P., S., A. (2015). Hubungan Adversity Quotient dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Marketing di Kota Samarinda. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.

Sari, E. K. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari kepuasan kerja. *Skripsi (tidak diterbitkan)*.

Seery, M. D. (2010). Whatever does not kill us: cumulative lifetime adversity, vulnerabillty and resilience. *Journal of Personality and Social Psychology, 99*(6), 1025-1041.

Septiari, N. K. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Unud,Vol. 5(10).

Smith, & Speight. (2004). Antecedents of turnover intention and actual turnover among information sistems personnel in South Africa.

Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as hospitality employees: Framing research agenda. Journal of Hospitality and Tourism Management, 15, 59-68.

Stoltz. (2000). *Adversity quotient: mengubah hambatan menjadi peluang.* (T. Alih Bahasa: Hermaya, Penerj.) Jakarta: PT Grasindo.

Stoltz, P. G. (2005). *Faktor Penting dalam Meraih Sukses Adversity quotient Mengubah Hambatan Menjadi Peluang (Terj. T. Hermaya).* Jakarta: PT. Grasindo.

Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Taufan, M., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan di PT. X. *Jurnal Empati, Volume 5*(2), 303-307.

Thompson, S. K. (2002). Sampling second edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Wahyu, D. (2010). Hubungan Adversity Quotient dan Self Efficacy dengan Toleransi Terhadap Stres Pada Mahasiswa. Skripsi *(tidak diterbitkan).*

Walpole, R. E. (1995). *Pengantar Statistika* (ke-3 ed.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Widyaningrum, J. (2007). Adversity Intelligence dan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Psikologi Proyeksi, Vol. 2* (No. 2), 47-56.

Wijayanti, E., Y. (2017). Hubungan Perilaku Proaktif Terhadap Intensi Turnover Pada Management Trainee PT X. Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol.8 No. 2, 75-87.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wirabrata, D. G. (2013). Hubungan Adversity Quotient dengan Intensi Turnover pada Perawat di Instansi Gawat Darurat RSUP Sanglah. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol. 2 (No.2), 125-128.

Yazid, F. (2005). Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Adversity Intelligence di Bidang Musik pada Personel Band di Yogyakarta. *Skripsi (tidak diterbitkan)*.

Yin-Fah, C. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*(5), 57-64. doi:10.5539/ijbm.v5n8p57

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby. ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id