

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Studi ini bertujuan untuk menguji apakah *adversity quotient* (AQ) memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4.8, maka dapat disimpulkan bahwa *Hipotesis didukung*. Artinya, *adversity quotient* memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Selain itu, para responden penelitian ini memiliki tingkat kinerja yang tinggi ($M = 4,42$) dan tingkat *adversity quotient* yang sedang ($M = 150,06$).

5.2 Implikasi Penelitian

Bagi perusahaan yang bersangkutan, hasil penelitian ini memberikan implikasi pada peningkatan tingkat *adversity quotient* karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang berkinerja tinggi ditentukan oleh tingkat *adversity quotient* yang tinggi.

Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa rata-rata tingkat AQ responden ($M = 150,06$) tergolong sedang. Menurut Stoltz (2003: 89) apabila tingkat AQ berada dalam kisaran 135-160 maka seorang individual mungkin dapat mengatasi banyak kesulitan. Stoltz menambahkan, akan tetapi, jika kesulitan menggunung dan individual menjadi lelah, kesulitan itu akan membuat repot secara tidak perlu dan terkadang membuat patah semangat. Oleh karena itu, terdapat 44 (empat puluh empat) cara yang dapat dilakukan oleh *human resources development* untuk memupuk perilaku ber-AQ tinggi serta menumbuhkan budaya

ber-AQ tinggi di organisasi perusahaan. Saran-saran ini dikelompokkan menjadi kategori-kategori sebagai berikut: tujuan, nilai, iklim, manusia, pesan, dan pelatihan (Stoltz, 2000: 357-70):

- Tujuan – Mengapa kita ada di sini.
- Nilai – Memperkuat nilai-nilai yang berkaitan dengan AQ.
- Iklim – Menciptakan lingkungan yang memupuk AQ tinggi.
- Manusia – Menemukan dan mengembangkan para pendaki.
- Pesan – Memperkuat makna AQ.
- Pelatihan – Membimbing ke arah AQ yang tinggi.

Untuk penjelasan rinci dapat dilihat pada bab sebelumnya.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian Mendatang

Beberapa keterbatasan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut. *Pertama*, subjek penelitian ini tidak memenuhi jumlah responden minimum (data yang terkumpul hanya 64 data dibandingkan dengan jumlah minimum berdasarkan rumus Slovin yaitu 134 data). *Kedua*, pengumpulan data hanya mengandalkan kuesioner yang diisi oleh para responden. Dalam hal ini penulis hanya mengandalkan jawaban dari kuesioner saja karena penulis tidak melakukan wawancara dan tidak mengamati secara langsung bagaimana kinerja responden.

Dengan demikian, beberapa hal yang dapat disarankan untuk penelitian mendatang. *Pertama*, jumlah data yang terkumpul harus diperhatikan. Hal ini berkaitan dengan pemilihan waktu dan jangka waktu penyebaran kuesioner. Penulis menyebarkan kuesioner di saat menjelang akhir tahun, dimana kesibukan para karyawan hotel meningkat. Hal ini berkaitan dengan meningkatnya tingkat

huni kamar hotel menjelang liburan Natal dan tahun baru, membuat laporan akhir tahun, serta banyaknya *training* yang dilakukan oleh *human resources development*. Selain itu, penulis hanya memberikan jangka waktu 1 (satu) bulan untuk pengisian kuesioner. Oleh karena itu, pengumpulan data tidak dapat maksimal dan memenuhi jumlah data minimum. *Kedua*, selain menggunakan kuesioner, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung kepada setiap responden untuk setiap butir instrumen pengukuran untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian. *Ketiga*, penelitian mendatang dapat memasukkan beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti stres kerja dan motivasi kerja (Andraeni, 2003). Beberapa konstruk penelitian lain yang berhubungan dengan *adversity quotient*, yang dapat digunakan pada penelitian mendatang adalah produktivitas, kreativitas, kesehatan, ketekunan, daya tahan, dan vitalitas (Stoltz, 2000: 11).