

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yaitu meliputi proses analisis data dan uji hipotesis yang sudah peneliti paparkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *intense turnover* pada guru di Yayasan PGRI Cipayung.

Faktor-faktor yang signifikan mempengaruhi *intense turnover* adalah kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, status marital, dan masa kerja. Dengan demikian, hipotesis mayor diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antar variabel independen terhadap *intense turnover*.

Namun hipotesis tersebut berbanding terbalik dengan hipotesis minor, yaitu beberapa variabel diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara beberapa variabel independen kepuasan kerja terhadap *intense turnover*.

Jika dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel, ditemukan adanya variabel yang dampaknya signifikan terhadap *intense turnover* yaitu *promotion, supervision, dan coworker*.

Sedangkan jika dilihat berdasarkan proporsi varians masing-masing variabel, hanya variabel kepuasan kerja, *pay* dan *promotion*, *Contingent Reward*, *Coworker* yang signifikan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti paparkan, maka kepuasan kerja dimana di dalamnya terdapat dimensi upah, pengawas, rekan kerja, penghargaan dan promosi sangat mempengaruhi *intense turnover*, selain itu usia, perbedaan jenis kelamin, dan masa kerja juga mempengaruhi *intense turnover*.

Dimana ketika Kepuasan kerja yang diperoleh guru semakin tinggi maka kecenderungan guru pada yayasan ini untuk keluar semakin rendah. Selain itu, tingkat upah yang cenderung masih rendah diperoleh oleh guru pada yayasan ini menyebabkan tingginya kecenderungan guru untuk keluar, artinya semakin tinggi tingkat gaji yang di peroleh maka semakin rendah *intense turnover* guru pada yayasan ini.

Kesempatan untuk berpromosi secara positif mempengaruhi *intense turnover*. Artinya semakin tinggi peluang guru untuk memberikan keyakinan dan kekuatan tersendiri dalam diri guru tersebut bahwa dirinya memiliki kualitas yang lebih baik di banding dengan guru lainnya, maka akan memungkinkan guru bisa mendapatkan sekolah dengan kualitas yang lebih

baik lagi. Peluang ini justru dapat membuat guru terpacu untuk pindah ke sekolah yang lebih memberikan pengharapan yang lebih baik.

Selain itu, Kepala sekolah sebagai pegawai jangan terlalu “*over protective*” kepada tenaga pengajar, hal tersebut justru dapat membuat para pengajar tidak nyaman dan tidak leluasa untuk melakukan aktivitas di sekolah.

Begitupula dengan pemberian penghargaan, sudah sepantasnya guru yang dapat memberikan dedikasi yang etrbaik pada sekolah di berikan penghargaan baik secara moril maupun materiil, hal ini dimaksudkan untuk mengapresiasi hasil kerjanya, dan hal ini justru dapat menjadi pemacu semangat untuk guru yang lain untuk dapat meniru kebaikan guru yang bersangkutan.

Rekan Kerja dalam hal ini adalah teman seprofesi yang terlalu akrab justru akan memiu timbulnya kubu-kubu dalam ruang guru, hal ini dikarenakan keterikatan secara emosional setiap guru berbeda beda, ada yang merasa nyaman jika ia berteman dengan si A, namun justru ada yang tidak suka dengan si A, alhasil tibulah perpecahan dan berujung pada percekcoakan antar teman seprofesi.

Selain itu, variabel kategorik yang meliputi usia, jenis kelamin dan masa kerja secara negative mempengaruhi intense turnover, artinya variabel tersebut sangat tepat untuk dijadikan variabel yang mempengaruhi *intense turnover*

C. Saran

Berdasarkan pemaparan di atas maka untuk perkembangan skripsi selanjutnya peneliti perlu memberikan saran sebagai pertimbangan dan penyempurnaan penelitian. Saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat lebih mengembangkan lebih luas lagi.
2. Pada peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah di teliti agar lebih luas dalam gambaran penelitian.
3. Dalam pemilihan subyek hendaknya bisa di ukur dari berbagai profesi sebagai bahan pertimbangan, mengingat *intense turnover* dapat terjadi di berbagai profesi.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengelompokan dahulu menurut kategorinya, sehingga dapat lebih terlihat pada yayasan ini di tingkat manakah yang memberikan dampak *intense turnover* paling tinggi. Tingkat SMP, SMA atau SMK.
5. Setiap sekolah diharapkan mampu mengantisipasi sejak dini untuk mendeteksi cara menurunkan angka *turnover* sehingga sekolah atau Yayasan tidak mengalami kerugian moril terhadap peserta didik hanya karena kekurangan SDM dalam hal ini guru.
6. Setiap Guru hendaknya mampu bekerja secara professional supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja yang di peroleh

yayasan juga sebanding, artinya antara Yayasan dan Guru saling bermutualisme, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan keadaan kerja yang nyaman, sehingga dengan tingginya kepuasan kerja yang diperoleh guru akan menurunkan *intense turnover* di sekolah.

7. Setiap Kepala Sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada Bapak/Ibu Guru yang telah memberikan dedikasi yang terbaik pada sekolahnya, sehingga penghargaan tersebut dapat menjadi pemuat semangat guru yang bersangkutan khususnya, dan inspirasi bagi guru yang lain.
8. Bagi yang berwenang melakukan pengawasan di sekolah seperti Kepala sekolah maupun Wakilnya, tidak seharusnya mengawasi kinerja guru extra ketat, karena hal ini justru membuat para tenaga pengajar merasa tertekan dan tidak leluasan dalam bekerja.
9. Bagi Seluruh warga sekolah khususnya tenaga pengajar dapat membuat kegiatan Paguyuban sederhana seperti “Arisan” untuk mencegah timbulnya Coworker yang tidak baik, hal ini dimaksudkan mengakrabkan seluruh tenaga pengajar tidak terkecuali Kepala Sekolah, dengan begitu setiap guru dapat mengenal satu sama lain, dan cenderung tidak menimbulkan kubu-kubu antar guru.