

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis statistik yang dilakukan peneliti menggunakan analisis faktor *multivariate*, yang dipaparkan pada serangkaian hasil akhir penelitian yang berjudul “Analisis Faktor – faktor Kecenderungan Turnover Pada Karyawan High Point Serviced Apartement Surabaya” yang dilaksanakan di perusahaan High Point Serviced Apartement Surabaya dengan mengacu pada pokok dan rumusan masalah penelitian dan hasil yang terkumpul maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : terdapat pengaruh antara faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan *Turnover* yang meliputi : *upah, integration, instrumental communication, formal communication, centralization, peluang jangka panjang, kepuasan kerja, stress kerja, keadilan, shocks, images violations, scripts.*

Faktor yang mempengaruhi kecenderungan *Turnover* yang paling tinggi adalah peluang jangka panjang yang berarti dalam hal ini bagaimana seseorang melihat masa depannya di perusahaan. Karyawan akan bertahan bila peluang pendidikan dan karir diberikan oleh perusahaan. Sedangkan faktor yang pengaruhnya paling rendah adalah *Scripts* yakni merupakan rangkaian peta kognitif untuk perilaku yang otomatis (mendadak) dalam situasi yang telah dikenal, tetapi

bukan berarti faktor tersebut kurang bagus, hanya saja pengaruhnya terhadap kecenderungan *Turnover* sedikit.

Masing-masing faktor memberikan nilai kontribusi yang berbeda-beda dimulai dari faktor yang mempunyai kontribusi tertinggi hingga yang terendah. Peluang jangka panjang memiliki kontribusi sebesar 90%, Pay (upah) memiliki kontribusi sebesar 80%, Formal communication memiliki kontribusi sebesar 80%, Centralization memiliki kontribusi sebesar 80%, Integration memiliki kontribusi sebesar 70%, kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 70%, Instrumental Communication memiliki kontribusi sebesar 60%, Stress kerja memiliki kontribusi sebesar 60%, Shock memiliki kontribusi sebesar 60%, keadilan memiliki kontribusi sebesar 50% dan Scripts memiliki kontribusi sebesar 50%.

Masing-masing faktor tentunya memberikan kontribusi yang berbeda-beda dan apabila dirangking, faktor yang kontribusinya paling tinggi adalah faktor peluang jangka panjang, diikuti dengan faktor *pay* (upah), lalu faktor *formal communication*, kemudian faktor *centralization*, selanjutnya faktor *integration*, disusul oleh faktor kepuasan kerja, lalu faktor *images violations* (gambaran terhadap pelanggaran), selanjutnya faktor *instrumental communication*, faktor stress kerja, faktor *shocks*, faktor keadilan, dan yang terakhir adalah faktor *scripts*.

B. Saran

Dari serangkaian hasil penelitian yang peneliti lakukan serta kesimpulan yang ada, peneliti akan mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait, yakni sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Kepada pihak instansi, hendaknya memperhatikan kembali faktor-faktor yang telah diteliti oleh peneliti, terutama faktor yang berhubungan dengan scripts. Faktor yang dimaksud disini adalah rangkaian peta kognitif untuk perilaku yang otomatis (mendadak) dalam situasi yang telah dikenal yang mana inisiatif juga sangat dibutuhkan dalam bekerja. Faktor yang kedua adalah peluang jangka panjang, faktor ini memiliki nilai tertinggi sehingga pihak manajemen hendaknya mempertahankan apa yang telah dimiliki sekarang.

2. Bagi Pihak Akademis

Hendaknya pihak akademis (kampus) sebagai pusat pendidikan meningkatkan hubungan yang positif terhadap perusahaan ataupun pihak lain yang dapat menyumbang keilmuan demi meningkatkan mutu dan kualitas lulusannya.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini memang jauh dari sempurna, bagi penelitian selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan atau meneliti kembali mohon diperhatikan untuk hambatan-hambatan yang dialami peneliti, hal ini guna memaksimalkan penelitian kembali yang akan dilakukan. terutama pada skala pengukuran, diharapkan untuk memperhatikan alat ukur yang digunakan.