

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil korelasi diperoleh koefisien sebesar $(r_{xy}) = - 0,551$ dengan taraf signifikansi sebesar $p = 0,01$ ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan negative antara kohesifitas kelompok dengan intensiturnover sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kohesivitas karyawan maka semakin rendah intensi turnover yang terjadi pada karyawan PT.X, sebaliknya jika kohesivitas karyawan rendah maka intensi turnover pada karyawan cenderung tinggi.

Analisi dan skor masing – masing subjek menunjukkan bahwa kohesivitas karyawan terbagi menjadi 3 kategorisasi yaitu yaitu kategorisasi tinggi sebesar 10% (6 orang) kategori sedang sebesar 82 % (49 orang), dan 8 % (5 orang) memiliki kohesivitas kelompok yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian ini memiliki kohesivitas kelompok yang sedang. Hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi(R squared) sebesar 0,261 atau 26,1 % dari kohesivitas kelompok untuk intensi turnover karyawan sisanya 79,3 % dipengaruhi faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi instansi yang terkait

Ditentukannya karyawan yang memiliki intensi *turnover* pada taraf sedang, maka disarankan agar pihak perusahaan dapat mempertahankan dimensi Kerjasama kelompok, sementara untuk dimensi kekuatan social dan daya Tarik harus tetap terus ditingkatkan dan untuk aspek kesatuan dalam kelompok harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Karena sangat sedikit karyawan yang merasakan kesatuan di dalam kelompok. Perusahaan perlu untuk menyelenggarakan kegiatan-kehoatan yang dapat meningkatkan kohesivitas kelompok, agar perusahaan dapat memperhatikan kondisi kerja karyawan dan dapat mengurangi *turnover* pada karyawan.

2. Bagi Karyawan PT. X

Peneliti menyarankan kepada karyawan PT. X, agar dapat melaksanakan dan mengikuti aturan atau kebijakan - kebijakan yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Seperti SOP, ketentuan jam kerja, kerapian area kerja, dan lainnya yang berhubungan dengan kualitas dan produktivitas karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan factor-faktor lain yang turut mempengaruhi intensi *turnover* seperti stress kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi agar lebih melengkapi penelitian ini. Karena variable- variabel independent diluar penelitian ini yang mungkin juga bisa mempengaruhi intensi *turnover*.