

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah terkumpul serta hasil pengolahan data penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *quality of work life* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Quality of work life* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan Bogor.
2. *Organizational commitment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan Bogor.
3. *Quality of work life* dan *organizational commitment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan Bogor.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian yang diharapkan dapat membantu menurunkan tingkat *turnover intention* sebagai berikut:

1. SMK Pembangunan Bogor harus memperhatikan kesehatan guru sehingga perlu memberikan jaminan kesehatan bagi guru seperti BPJS atau asuransi kesehatan lainnya.

2. SMK Pembangunan Bogor perlu memberikan kesempatan yang sama bagi guru untuk mengembangkan kompetensi dengan mengikut sertakan guru dalam setiap pelatihan atau *workshop*.
3. SMK Pembangunan Bogor seharusnya mampu memberikan penghargaan atas setiap prestasi yang diraih oleh guru, sehingga setiap usaha yang guru lakukan merasa dihargai.
4. Memberikan kepercayaan kepada setiap guru untuk pekerjaan yang cukup menantang, seperti berhubungan dengan instansi kerja.
5. SMK Pembangunan Bogor seharusnya tidak mengandalkan guru yang sama dalam setiap kegiatan, tetapi mampu memberikan kesempatan bagi guru yang lain, sehingga guru lain akan merasa dibutuhkan keberadaanya.
6. Mengadakan pelatihan berupa pembentukan karakter pribadi yang bisa meningkatkan komitmen guru serta memastikan setiap guru diperlakukan secara adil agar merasa nyaman dan menikmati pekerjaan mereka.
7. SMK Pembangunan Bogor harus mulai memperhatikan kesejahteraan setiap guru misalnya dengan jenjang karir yang jelas, tunjangan atau bonus tambahan bagi guru yang berprestasi dan diadakannya forum komunikasi dan diskusi antar pimpinan sekolah dan guru sehingga guru merasakan berutang budi terhadap sekolah.
8. Mengurangi tingkat *turnover intention* dan membuat guru setia pada SMK Pembangunan Bogor yaitu dengan menaikkan gaji dan

melakukan evaluasi secara rutin, untuk dapat mengetahui kendala apa saja yang dihadapi guru selama bekerja, hal ini dapat mengembalikan motivasi kerja guru.

9. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih mendalam tentang *turnover intention* guru dengan menambahkan variabel bebas selain *quality of work life* dan *organizational commitment* atau dengan mengganti variabel bebas dalam penelitian sehingga dapat menyempurnakan penelitian ini.