

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data-data tersebut adalah data hasil wawancara dan data dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada karyawan toko Diver's Collective. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil analisis terkait faktor penyebab *turnover intention* berdasarkan karyawan berdasarkan beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Gaji

Seluruh informan merasa gaji yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan. Gaji yang mereka terima pun tidak sesuai dengan UMR Kota Bandung. Walaupun, empat informan menjadikan dimensi gaji tersebut sebagai pertimbangan utama untuk pindah atau keluar kerja. Karena, informan-informan tersebut memiliki motivasi kerja selain mendapatkan kompensasi. Sedangkan, tiga informan menyatakan bahwa gaji merupakan faktor utama mereka mempertimbangkan keluar atau pindah kerja. Dari segi ketepatan waktu, hanya terdapat satu informan yang merasa keberatan terkait hal tersebut.

2. Dimensi Peluang Kerja Lain

Satu informan mempertimbangkan dimensi ini sebagai pertimbangan utama untuk keluar atau pindah kerja dari Diver's Collective akibat motivasinya untuk mencari pengalaman kerja pada bidang lain.

3. Dimensi *Job Insecurity*

Dua informan mempertimbangkan *job insecurity* sebagai pertimbangan utama untuk keluar atau pindah kerja dari Diver's Collective akibat tidak adanya jenjang karir dan tidak adanya kenaikan gaji yang memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Tetapi, ketersediaan jenjang karir tidak dapat dipenuhi karena Diver's Collective sendiri masih berupa perusahaan UMKM.

4. Dimensi Uraian Tugas

Terdapat satu informan yang merasa keberatan dengan uraian tugasnya. Informan tersebut berpendapat bahwa tugas yang diberikan tidak sebanding

dengan gaji yang diterimanya. Selain itu, terdapat satu informan lainnya yang berpendapat bahwa informan tersebut sering diberi tugas di luar uraian tugas yang seharusnya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk peningkatan dan perbaikan pada pengelolaan SDM sesuai dengan fungsinya di Diver's Collective. Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan faktor penyebab tingginya *turnover intention* karyawan dan para ahli :

1. Diver's Collective perlu memberikan gaji sesuai UMR atau sesuai dengan pasaran gaji di tempat kerja lain di Kota Bandung untuk posisi yang sama
2. Diver's Collective perlu memberikan kenaikan gaji yang lebih pasti agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup ke depannya.
3. Diver's Collective perlu mengadakan pelatihan atau peningkatan keahlian karyawan sehingga karyawan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih memuaskan.
4. Diver's Collective perlu memberikan uraian tugas secara lebih jelas dan rinci agar tidak terdapat karyawan yang mendapatkan *double job* atau tugas di luar uraian tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Abubakar, R. (2021). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Fariadi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Penulis.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Indomesia Pustaka.
- Ardan, & Jaelani, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada.
- Ardianto, R. E., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(1), 89-98. <https://journal.lppmpelitabangsa.id/>. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bawana, J. A., Sholikhah, & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Sektor Financial PT X Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(3), 732-743. pub.unj.ac.id. <http://pub.unj.ac.id/index.php/jbmk/article/view/399>
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(7), 22-31. [www.semanticscholar.org. 10.4172/2169-026X.1000253](http://www.semanticscholar.org/10.4172/2169-026X.1000253)
- Chen, H., & Cui, X. (2022). Design and Implementation of Human Resource Management Design and Implementation of Human Resource Management System Based on B/S Mode. *Procedia Computer Science*,

208. <https://www.sciencedirect.com/>.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.062>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- Ekowati, S., & Ariani, T. (2022, Maret). Kualitas Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. WOM Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(14), 229-236. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/index>.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1.2027>
- Fauzya, H. A., & Chaniago, H. (2022). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Studi Kasus pada PT XYZ Bandung). *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 97-110. 10.52300/jmso.v3i2.5152
- Gunawan, E., Sukmawati, A., & Vitayala, A. (2018). ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMENGARUHI TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA DIVISI NEWS GATHERING MNC MEDIA). *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 11(3), 263-279. [researchgate.net. 10.20473/jmtt.v11i3.11338](https://www.researchgate.net/publication/35111338)
- Hanoum Tejanegara, F. C., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). HUBUNGAN WORK STRESS DAN TURNOVER INTENTION. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 44-54. <http://ejournal.stikesprimanusantara.ac.id/>.
<http://dx.doi.org/10.35730/jk.v12i0.750>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF*. CV Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hootegem, A. V., & Witte, H. D. (2019). Qualitative Job Insecurity and Informal Learning: A Longitudinal Test of Occupational Self-Efficacy and Psychological Contract Breach as Mediators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1-24. [ncbi.nlm.nih.gov. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/10/1847>](https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC671847/)

- Heriyanto. (2018). Thematic Analysis sebagai Metode Menganalisa Data untuk Penelitian Kualitatif. *ANUVA*, 2(3), 317-324. [ejournal.undip.ac.id. 10.14710/anuva.2.3.317-324](http://ejournal.undip.ac.id/10.14710/anuva.2.3.317-324)
- Iskandar, D. (2018). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 23-31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & A.B., S. H. (2020). TURNOVER INTENTION PT. EFRATA RETAILINDO DITINJAU DARI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35-45. <https://jurnal.umk.ac.id/>. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Kurniati, A., & Simbolon, D. S. (2019). PENGARUH STRES KERJA DAN KOMITEMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. INDOIL ENERGY. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 98-117. ejournal.borobudur.ac.id. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/677>
- Malik, A., & Chusni, M. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian*. deepublish.
- Masita, I. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS PADA KARYAWAN YAYASAN CENDIKIA BUNAYYA KABANJAHE). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 1-14. <https://jimfeb.ub.ac.id/>. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7741>
- Merissa, B. (2018). PENGARUH WORK ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.LOTTE SHOPPING INDONESIA SIDOARJO. *AGORA*, 6(1), 1-9.

- <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/6485/5901>.
- Michael Page Indonesia. (2022). *Talent Trends 2022 : The Great X*. Michael Page Indonesia. <https://www.michaelpage.co.id/talent-trends/the-great-x>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <http://jurnal.umsu.ac.id/>.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). EFFECT OF WORK STRESS, WORKLOAD, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION PERCEPTIONS AT PT CEMERLANG LESTARI IN BALIKPAPAN. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972-978. www.enrichment.iocspublisher.org.
<https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/332>
- Nurwahyuni, A. (2019). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Intensi Turnover: Meta-Analisis. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 25(2), 1-9. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/10.32528/ins.v15i2.1796>
- Olubiyi, O., Smiley, G., Luckel, H., & Melaragno, R. (2019). A qualitative case study of employee turnover in retail business. *Heliyon*, 5(6), 1-8. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844018376448?ref=cra_js_challenge&fr=RR-1
- Purnama, E. K. H., & Natsir, S. (2022). ANALISIS TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RADJA PENYET MAS FAIS PALU. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v8i1.258>
- Reskiputri, T. D., & Romadhoni, R. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 145-154. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/https://doi.org/10.32528/jmbi.v5i1.2591>

- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis dan Manajemen West Science*, 2(2), 71-80. [researchgate.net. 10.58812/jbmws.v2i02.339](https://www.researchgate.net/publication/368121239)
- Saputra, I. W. A., & Suwandana, I. G. M. (2022, Februari 28). Employee Engagement and Compensation on Employee Turnover Intention at a Local Café and Bar in Bali, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1), 329-332. www.ejbm.org. 10.24018/ejbm.2022.7.1.1237
- Sari, D., & Susanto. (2019). MENGUNGKAP TINGGINYA TURNOVER INTENTION PT. WBS SEMARANG. *Majalah Ilmiah Soludi*, 17(2), 165-178. <http://journals.usm.ac.id/>. <http://dx.doi.org/10.26623/v17i2.1462>
- Soelton, M., Hokroh, M., Sadiq, M., Setini, M., Saratian, E. T. P., Ariyanto, A., & Wulandari, R. (2021). Multidimensional Factors That Influence The Turnover Intention To Practice Segregation Psychological Contract, Burnout And Job Insecurity. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 174-188. neliti.com. 10.22441/jimb.v7i2.10221
- Surantoro, L., & Solichin, M. R. (2020). Pengaruh Workplace Spirituality dan Person Job Fit Terhadap Intention to Stay Melalui Organizational Commitment sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai LAZIS Al Ihsan Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(6), 1057-1076. <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.697>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN KONTRAK. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700-3729. <https://ojs.unud.ac.id/>. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>

- Taylor, S., & Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., Elst, T. V., & Witte, H. D. (2018). Qualitative job insecurity and turnover intention : The mediating role of basic psychological needs in public and private sectors. *Career Development International*, 23(3), 274-290. Emeraldinsight.com. 10.1108/CDI-07-2017-0117
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION GENERASI Z PADA INDUSTRI FMCG. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 10(2), 236-246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>
- Wisnu, W. (2023, May 10). *Ketahui 5+ Penyebab Karyawan Merasa Kurang Diapresiasi Di Tempat Kerja*. MyRobin. Retrieved July 2, 2023, from <https://myrobin.id/pojok-hrd/penyebab-karyawan-merasa-kurang-diapresiasi/>
- Yulianti, Riadi, S. S., & Heksarini, A. (2019). Pengaruh keadilan sistem kompensasi dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1-8. journal.feb.unmul.ac.id. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v11i1.3272>