

**ANALISIS FAKTOR *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN TOKO DIVER'S COLLECTIVE**

to



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Shabrina Arifin Achlil

6031901069

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**ANALYSIS OF TURNOVER INTENTION FACTORS IN
DIVER'S COLLECTIVE SHOP EMPLOYEES**

7-



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Shabrina Arifin Achlil

6031901069

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



SKRIPSI

**ANALISIS FAKTOR TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN TOKO DIVER'S
COLLECTIVE**

Oleh:

Shabrina Arifin Achlil
6031901069

Bandung, Agustus 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, SE.,MM., CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi

Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Shabrina Arifin Achlil
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 6 Oktober 2000
NPM : 6031901069
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Analisis Faktor Turnover Intention Pada Karyawan Toko Diver's Collective

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Angela Teressia, S.IP., M.M.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai

2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 20 Juli 2023

Pembuat pernyataan :



(Shabrina Arifin Achlil)

ABSTRAK

Saat ini industri *fashion* Kota Bandung mengalami peningkatan dimana jumlah pelaku usaha *fashion* juga mengalami penambahan. Peningkatan tersebut memicu para pelaku usaha di industri yang sama untuk meningkatkan keunggulan kompetitif agar dapat bersaing. Salah satu cara untuk mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan adalah memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi. Pada usaha toko Diver's Collective, terdapat jumlah *turnover* karyawan yang tinggi. Sejak bulan September 2021, Diver's Collective mengalami fenomena *employee turnover* minimal satu karyawan setiap bulannya. Hal tersebut menjadi indikasi adanya *turnover intention* yang tinggi pada karyawan toko tersebut. Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan Diver's Collective.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data didapat penulis dari hasil wawancara terhadap 9 informan berbeda yang merupakan karyawan Diver's Collective dan data perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji yang tidak sesuai, adanya peluang kerja lain, uraian tugas yang tidak sesuai dengan gaji, dan *job insecurity* menjadi faktor utama penyebab tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Kata kunci : *turnover intention*, gaji, peluang kerja lain, *job insecurity*, uraian tugas.

ABSTRACT

Nowadays, the fashion industry in the city of Bandung is experiencing growth, with an increase in the number of fashion entrepreneurs. This growth has triggered competition among businesses in the same industry to enhance their competitive advantage. One of the ways to maintain a competitive edge is by having highly competent employees. However, Diver's Collective, a retail business, is facing a significant issue with a high employee turnover rate. Since September 2021, the company has experienced a minimum of one employee turnover every month, indicating a high turnover intention among its employees.

This research aims to identify the factors that contribute to the turnover intention among Diver's Collective employees. The study adopts a descriptive method with a qualitative approach. Data was gathered through interviews with nine different informants, who are employees of Diver's Collective, and from company records. The findings of the research reveal that factors such as inadequate salary, the presence of other job opportunities, mismatched job descriptions in relation to the salary, and job insecurity are the primary reasons for the high turnover intention rate.

Keywords : turnover intention, salary, alternative job opportunities, job insecurity, job description

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Faktor Penyebab *Turnover Intention* Pada Karyawan Toko Diver’s Collective”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen dari Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

1. Keluarga penulis, yaitu Muni, Puni, Teh Aliya, Kak Bagus, dan Cipav yang memberikan dukungan dan doa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Angela Teressia, S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan waktu dan motivasi dalam membimbing saya menyelesaikan skripsi ini.
3. Nanda, Revi, Azei, Andhini, Kiye, Ojan, Tugus, Sinta, dan Santi yang selalu memberikan dukungan secara mental dan doa untuk penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
4. Ariqah Oktaviany dan Farhan Ali selaku teman penulis selama kuliah yang setia menemani penulis dalam melewati sepek terjang perkuliahan.
5. Saskia, Candyce, Mentari, Hanna, Farah, dan Karin yang memberikan dukungan secara mental dan doa untuk penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
6. Cynthia, Amanda, Andin, dan Thea selaku teman penulis yang setia membantu dan menemani selama perkuliahan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Fungsi Manajemen Insani	9
2.2 Turnover Intention	11
2.2.1 Faktor-faktor Turnover Intention	12
2.3 Dampak turnover terhadap perusahaan.....	14
2.4 Penelitian Terdahulu	14
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Metode dan Jenis Penelitian.....	17
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	17
3.3 Populasi Penelitian	18
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	19
3.5 Triangulasi Data	20
3.6 Teknik Analisa Data.....	21
3.7 Alur Penelitian	22
3.8 Objek Penelitian	22
3.8.1 Profil Perusahaan	22
3.8.2 Profil Informan.....	23

3.8.3 Struktur Organisasi.....	28
3.9 Interview Guide.....	29
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Analisis Kualitatif Faktor-Faktor Penyebab Turnover Intention	34
4.1.1 Dimensi Gaji	34
4.1.2 Dimensi Sikap Pimpinan.....	38
4.1.3 Dimensi Uraian Tugas.....	43
4.1.4 Dimensi Peluang Kerja Lain	47
4.1.5 Dimensi Employee Engagement.....	50
4.1.6 Dimensi Psychological Contract.....	53
4.1.7 Dimensi Job Insecurity.....	55
4.1.8 Dimensi Alasan Personal	57
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	67
RIWAYAT HIDUP.....	145

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Faktor Penyebab Turnover Intention	2
Tabel 1.2 Hasil Preliminary Research.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	19
Tabel 3.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	23
Tabel 3.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Usia.....	24
Tabel 3.4 Karakteristik Informan Berdasarkan Lama Bekerja	25
Tabel 3.5 Karakteristik Informan Berdasarkan Okupasi.....	26
Tabel 3.6 Karakteristik Informan Berdasarkan Motivasi Kerja Karyawan	27
Tabel 3.7 Interview Guide.....	29
Tabel 4.1 Matriks Dimensi Gaji.....	36
Tabel 4.2 Matriks Dimensi Sikap Pimpinan	40
Tabel 4.3 Matriks Dimensi Uraian Tugas	45
Tabel 4.4 Matriks Dimensi Peluang Kerja Lain.....	49
Tabel 4.5 Matriks Dimensi Employee Engagement	52
Tabel 4.6 Matriks Dimensi Psychological Contract	54
Tabel 4.7 Matriks Dimensi Job Insecurity	56
Tabel 4.8 Matriks Dimensi Alasan Personal.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Turnover Karyawan	5
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	22
Gambar 3.2 Jenis Kelamin	24
Gambar 3.3 Usia Karyawan	25
Gambar 3.4 Lama Bekerja	26
Gambar 3.5 Okupasi Karyawan	27
Gambar 3.6 Motivasi Kerja Karyawan	28
Gambar 3.7 Struktur Organisasi.....	28
Gambar 4.1 Sikap Pimpinan	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Transkrip Informan 1	67
Lampiran 2. Transkrip Informan 2	75
Lampiran 3. Transkrip Informan 3	82
Lampiran 4. Transkrip Informan 4	90
Lampiran 5. Transkrip Informan 5	96
Lampiran 6. Transkrip Informan 6	111
Lampiran 7. Transkrip Informan 7	119
Lampiran 8. Informasi Lain 1	126
Lampiran 9. Informasi Lain 2	135
Lampiran 10. Foto Toko Diver's Collective	144

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri *fashion* termasuk salah satu kontributor terbesar terhadap pertumbuhan ekonomi di Bandung. Tercatat, kontribusinya sebesar 17% berdasarkan data pada tahun 2020 (data BPS Kota Bandung). Ditinjau dari data-data tahun sebelumnya, kontribusi industri *fashion* terhadap ekonomi cenderung meningkat. Peningkatan kontribusi tersebut beriringan dengan pertumbuhan jumlah pelaku usaha *fashion* di Kota Bandung. Tercatat pada tahun 2020-2021 pelaku usaha *fashion* meningkat sebesar 5% (data Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Bandung). Akibatnya dunia usaha *fashion* mengalami persaingan usaha yang semakin ketat. Sehingga, para pelaku usaha harus terus meningkatkan keefektifan kinerja bisnis perusahaannya agar berhasil menghadapi persaingan.

Salah satu aspek penting yang menentukan keefektifan sebuah perusahaan adalah SDM yang dimilikinya (Surantoro & Solichin, 2020). Iskandar (2018) berpendapat bahwa karyawan adalah salah satu *competitive advantage* yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk mempertahankan *competitive advantage* yang dimilikinya tersebut bergantung pada bagaimana perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan kualifikasi yang tinggi (Hanoum Tejanegara et al., 2022). Karena, karyawan merupakan faktor utama yang menyokong kegiatan operasional suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi agar perusahaan mempertahankan kinerja bisnisnya. Sebab, jika seorang karyawan yang berkompeten memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan maka hal tersebut dapat menurunkan *competitive advantage* perusahaan (Fuad dan Gumilar, 2018 dalam (Ardianto & Bukhori, 2021)).

Keluarnya seorang karyawan dari perusahaan disebut sebagai *turnover* menurut C. Menurut Dessler (2019) *turnover* pada karyawan terbagi menjadi dua jenis yaitu, *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* adalah keluarnya karyawan dari perusahaan atas keinginan pribadi atau secara sukarela. Sedangkan, *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan karena pemecatan atau dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover voluntary* maupun

involuntary dapat meningkatkan biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan. Perusahaan harus menanggung biaya berwujud berupa biaya rekrutmen karyawan, penyaringan karyawan, wawancara karyawan, dan ujian karyawan untuk baru. Selain itu, perusahaan juga harus menanggung biaya tidak berwujud berupa berkurangnya produktivitas perusahaan, biaya pelatihan karyawan baru, dan biaya pengawasan terhadap karyawan baru.

Sebelum melakukan *turnover*, terdapat dorongan yang ada pada seorang karyawan untuk melakukan *turnover* yang disebut sebagai *turnover intention* (Susilo & Satrya, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Reskiputri & Romadhoni (2019) menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan yang buruk dapat menurunkan kinerja bisnis perusahaan. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Michael Page Indonesia, pada tahun 2022 terdapat 86% dari responden penelitian tersebut yang menyatakan bahwa mereka akan berhenti dari pekerjaan yang sedang mereka lakukan atau memiliki *turnover intention*. Responden dari penelitian tersebut merupakan karyawan perusahaan dari berbagai sektor industri, generasi, dan jabatan yang ada di Indonesia. Dari penelitian tersebut juga ditemukan penyebab-penyebab keinginan mereka untuk berhenti dari pekerjaan. Ditemukan 5 faktor yang mempengaruhi keinginan responden untuk berhenti dari pekerjaan.

Tabel 1.1
Faktor Penyebab Turnover Intention

Presentase	Faktor Penyebab Ingin Berhenti dari Pekerjaan
85%	Ingin berpindah industri / karir / posisi
52%	Mengembangkan karir / mendapat promosi jabatan
36%	Tidak puas dengan upah / gaji
22%	Tidak senang dengan strategi perusahaan

Presentase	Faktor Penyebab Ingin Berhenti dari Pekerjaan
15%	Tidak cocok dengan budaya perusahaan

Sumber : Michael Page 2022

Penelitian lain terkait *turnover intention* juga sudah dilakukan, salah satunya oleh Purnama & Natsir (2022), *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor gaji, faktor sikap pimpinan, faktor uraian tugas, faktor peluang kerja lain, faktor lainnya (jarak tempat tinggal, tingkat pendidikan, pengaruh karyawan yang sudah keluar, dan komunikasi yang kurang baik antar karyawan). Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Susanto (2019), ditemukan bahwa faktor terjadinya *turnover intention* adalah adanya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan. Kemudian, penelitian mengenai *turnover intention* yang dilakukan oleh Masita (2021) menemukan bahwa faktor kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu pandangan seorang individu terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2019).

Diver's Collective merupakan sebuah toko *fashion* berbasis konsinyasi yang menjual produk *fashion* merk lokal. Toko ini menjual berbagai jenis barang *fashion*, mulai dari baju, celana, aksesoris, tas, sepatu, hingga parfum. Toko ini berdiri sejak tahun Juli 2021 dan berlokasi di Jl. Anggrek No.55, Bandung. Toko ini juga menjual barang-barangnya secara *online*. Walaupun baru berusia dua tahun, toko ini terbilang cukup laku. Aktifnya Diver's Collective di acara-acara *fashion* Bandung sebagai *tenant* cukup membuat namanya dikenal. Selain itu, toko ini juga terus menambah koleksi merk lokalnya. Toko ini sangatlah cocok dengan kaum-kaum perempuan kota Bandung yang dikenal modis.

Toko ini beroperasi mulai pukul 12.00 hingga pukul 20.00 setiap hari. Karyawan memiliki jam kerja yang fleksibel, kecuali untuk bagian *shop keeper* yang wajib datang sebelum buka. Per Juli 2023, Diver's Collective memiliki karyawan sebanyak 12 orang. Pembagian *shift shop keeper* dibagi berdasarkan hari, dimana seorang *shop keeper* kerja sebanyak tiga hari sekali.

Sejak bulan September 2021, Diver's Collective mulai mengalami *turnover* karyawan yang rutin terjadi setiap bulannya. Penulis melakukan wawancara *preliminary research* terhadap eks-karyawan Divers Collective.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, penulis menemukan bahwa alasan eks-karyawan memilih untuk keluar dari Diver's Collective adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Hasil *Preliminary Research*

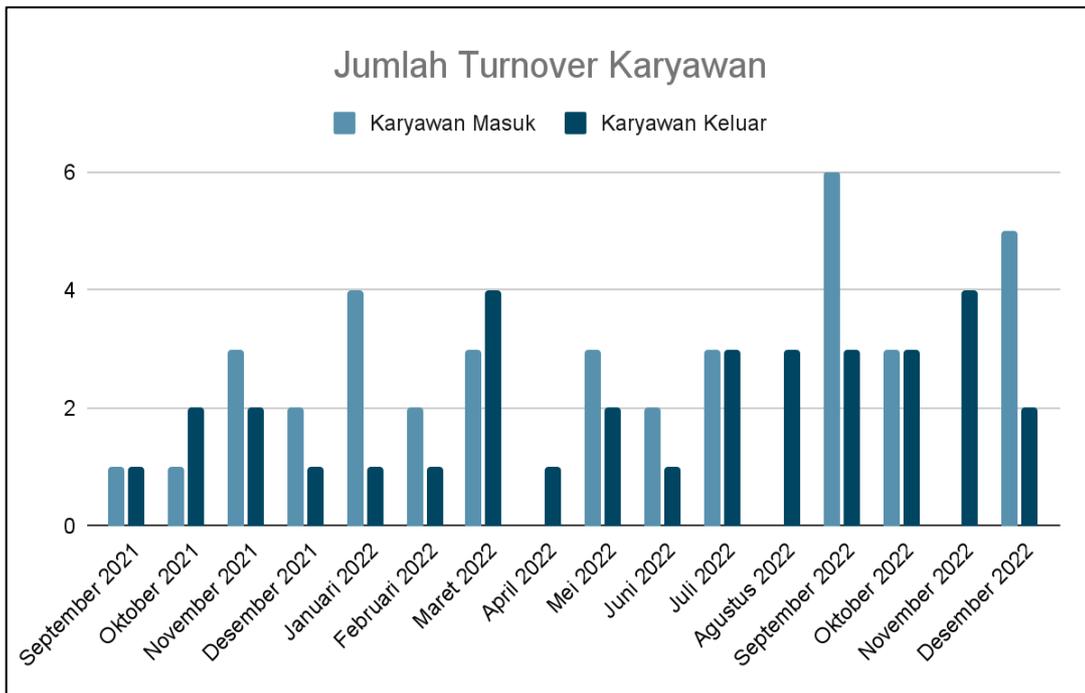
Alasan keluar	Jumlah orang
Gaji tidak sesuai harapan	5 orang
Mendapatkan tugas kerja di luar uraian tugas	3 orang
Tidak merasa diperhatikan dan mendapat penghargaan oleh atasan	3 orang
Kurang dukungan dalam menjalankan tugas yang diberikan	2 orang

Sumber : Hasil olahan penulis

Tetapi di sisi lain, pihak manajemen menilai mereka sudah memberikan kompensasi yang sesuai untuk karyawan-karyawannya dan penghargaan yang sesuai juga. Hal tersebut diduga menjadi faktor-faktor utama terjadinya *turnover* yang tinggi pada toko Diver's Collective.

Menurut manajemen toko Diver's Collective, toko tersebut setiap bulannya mengalami *turnover* karyawan minimal satu orang. Berikut merupakan grafik dari jumlah *turnover* karyawan sepanjang tahun 2021-2022.

Gambar 1.1
Jumlah Turnover Karyawan



Sumber : Hasil olahan penulis

Alasan-alasan yang dikemukakan oleh eks-karyawan Diver’s Collective sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Natsir (2022) dan Sari & Susanto (2019) ,yaitu jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat mempengaruhi *turnover intention*. Selain itu, sikap atasan berpengaruh *turnover intention* seorang karyawan (Nabawi, 2019). Hal ini dikhawatirkan akan berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Berdasarkan pemaparan sebelumnya, penulis berniat melakukan sebuah penelitian dengan judul “*Analisis Faktor Turnover Intention Pada Karyawan Toko Diver’s Collective*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* di Diver’s Collective.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* di Diver’s Collective.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penulis berharap hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak toko *Diver's Collective* mengenai masalah *turnover intention* yang dialami perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Penulis berharap hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah *turnover intention* pada toko *Diver's Collective*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, karena karyawan adalah tumpuan utama dalam menjalankan operasional perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Maka dari itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Dalam upaya mempertahankan karyawannya, perusahaan perlu memiliki pengelolaan karyawan yang baik. Namun pada realitanya, terdapat sejumlah karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover*. Hal tersebut tentunya didasari oleh beberapa faktor. Penelitian akan dilakukan dengan kerangka berpikir yang dibentuk dari faktor-faktor yang menjadi pembentuk *turnover intention*.

Turnover intention dapat diartikan sebagai perbuatan seorang individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi maupun perusahaan. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) tersebut pada akhirnya dapat menyebabkan individu tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya, Sijabat, 2011 dalam (Khomaryah et al., 2020). Terjadinya *turnover intention* menunjukkan adanya ketidakpuasan atau ketidaksesuaian yang dialami oleh karyawan terhadap perusahaan. *Turnover intention* merupakan dampak paling buruk dari kesalahan suatu perusahaan dalam mengelola karyawannya sehingga karyawan memiliki intensi pindah kerja yang tinggi Booth & Hamer, 2007, dalam (Nurwahyuni, 2019). Lebih lanjut lagi, adanya *Turnover intention* akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan penelitian Reskiputri & Romadhoni (2019), *turnover intention* yang tinggi dapat

menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan kinerja bisnis perusahaan.

Berdasarkan hasil *preliminary research* di toko Diver's Collective, ditemukan bahwa tingkat *turnover* di toko tersebut tinggi. Hal tersebut berdampak pada kekosongan posisi yang menyebabkan karyawan lain perlu melakukan *double job*. Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi berpengaruh pada *employer branding* dari toko Diver's Collective sendiri. Setelah melakukan wawancara terhadap mantan karyawan, diketahui keluhan paling banyak adalah mengenai kompensasi yang dinilai tidak sesuai dengan yang karyawan harapkan. Selain itu, kurangnya apresiasi dari atasan dan beban kerja berlebih juga berpengaruh terhadap *turnover intention*. Menurut Purnama & Natsir (2022), terdapat 5 faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu :

1. Faktor gaji
2. Faktor sikap pimpinan
3. Faktor uraian tugas
4. Faktor peluang kerja lain
5. Faktor lainnya (jarak tempat tinggal, tingkat pendidikan, pengaruh karyawan yang sudah keluar, dan komunikasi yang kurang baik antar karyawan)

Berdasarkan *preliminary research*, ditemukan faktor-faktor penyebab *turnover intention* pada toko Diver's Collective yaitu gaji, sikap pimpinan, dan uraian tugas. Maka dari itu, penulis berniat untuk meneliti analisis terhadap faktor-faktor *turnover intention* di toko Diver's Collective sehingga tingkat *turnover intention* dapat menurun yang pada akhirnya dapat memiliki dampak pada peningkatan produktivitas perusahaan.