

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Yogyakarta merupakan salah satu kota besar yang memiliki berbagai macam fasilitas belanja modern seperti *minimarket*, *supermarket*, *department store*, atau toko serba ada yang menciptakan lingkungan belanja yang nyaman. Yogyakarta memiliki masyarakat yang tingkat konsumsinya terus berkembang, hal tersebut tentunya disadari oleh banyak usaha ritel *modern*. Perkembangan ritel di Kota Yogyakarta berkembang dengan pesat, hal ini dapat diketahui oleh menjamurnya usaha ritel dari yang berskala kecil hingga yang besar seperti *department store* (Hamuda, 2017).

Menurut Hamuda (2017) salah satu ritel *modern* yang berkembang di Kota Yogyakarta adalah Matahari *Department Store*. Matahari *Department Store* adalah salah satu anak perusahaan dari *Lippo Group* yang merupakan salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Yogyakarta, ini disebabkan karena pasarnya adalah masyarakat dengan segmen menengah. Citra perusahaan sebagai retailer produk sandang juga sudah dikenal baik oleh masyarakat dan produk yang dijual pun berkualitas baik dan mengikuti tren yang sedang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara *job involvement*

dengan intensi *turnover* pada pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*, artinya hipotesis yang peneliti ajukan diterima. Hal itu ditunjukkan dengan koefisien korelasi ($r_{xy} = r_{xy} = -0.675$ ($p < 0,00$) dengan (r square) dalam penelitian ini sebesar 0.455 artinya menunjukkan bahwa sumbangan efektif *job involvement* terhadap intensi *turnover* adalah sebesar 45.5% dan sisanya 54.5% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Subjek penelitian memiliki intensi *turnover* pada kategori sangat tinggi sebesar 4 % (2 subjek), tinggi sebesar 33 % (17 subjek), sedang sebesar 27 % (14 subjek), rendah sebesar 25 % (13 subjek) dan sangat rendah sebesar 11 % (6 subjek) sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar subjek memiliki Intensi *Turnover* dalam kategori sedang ke tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Job Involvement* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 13 % (7 subjek), tinggi sebesar 10 % (5 subjek), sedang sebesar 31 % (16 subjek), rendah sebesar 23 % (12 subjek) dan sangat rendah sebesar 23 % (12 subjek) sehingga dapat disimpulkan, bahwa sebagian besar subjek mendapat *job involvement* dalam kategori sedang ke rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*

Bagi pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* agar tetap menjaga dan meningkatkan *job involvement* dengan cara berusaha beradaptasi dengan lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan dan mencoba untuk menyenangkan pekerjaan sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan nyaman serta mengurangi keinginan untuk pindah dari perusahaan. Diharapkan pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* memiliki intensi *turnover* yang rendah, agar pramuniaga semakin terlibat dalam pekerjaannya.

2. Bagi perusahaan Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall*

Bagi perusahaan Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* ke depannya jika hendak menurunkan intensi *turnover* pada pramuniaga Matahari *Department Store* Lippo dan Hartono *Mall* agar dapat lebih meningkatkan keterlibatan kerja pada karyawan dengan memperhatikan aspek-aspek dari *job involvement*.

Dalam rangka menekan angka intensi *turnover* pada pramuniaga hendaknya perusahaan lebih memperhatikan keterlibatan pekerjaan pada pramuniaga, hal ini dapat berupa

pemberian penghargaan sesuai dengan kontribusi pramuniaga dalam mendukung fasilitas pramuniaga di tempat kerja, diharapkan pula bahwa perusahaan sebisa mungkin untuk menghindari hambatan-hambatan internal perusahaan seperti penolakan ide-ide baru dan memperhatikan kompetisi yang ada antar karyawan. Untuk meningkatkan kompetensi dan kreativitas karyawan, baiknya perusahaan memfasilitasi pelatihan pramuniaga yang mengundang *trainer* dari luar dan membuat jadwal atau agenda dalam satu tahun untuk liburan bersama.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang variabel intensi *turnover* agar dapat lebih mengkaji dalam jangkauan dan referensi yang lebih luas, dengan mengaitkan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan intensi *turnover*, seperti komitmen organisasi, jenis kelamin, umur, status pernikahan dan lainnya. Selain itu didalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman. Dalam penyebaran skala diharapkan langsung oleh peneliti dengan subjek dalam mengisi skala, dan menghindari "*faking good*" selama proses pengisian skala, hal ini bertujuan untuk

memastikan bahwa subjek benar-benar siap untuk melakukan pengisian skala. Bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif dengan wawancara atau observasi, agar jawaban subjek dapat dikontrol sehingga tidak terjadi bias atau salah persepsi dari subjek terhadap penelitian yang dilakukan.