

Pengaruh Dukungan Sosial Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Kota Bandung

P. Pulung Puryana

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Azatil Ismah Fauziah

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI Bandung

Abstrak

Tujuan_ Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan Pramuniaga di Kota Bandung serta untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Kota Bandung, baik secara Simultan maupun Parsial.

Desain/Metode_ Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif asosiatif. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Temuan_ Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondisi Dukungan Sosial cukup kuat dan Karakteristik Pekerjaan berada dalam kategori tepat sedangkan Turnover Intention berada dalam kategori sangat tinggi.

Implikasi_ Hasil penelitian juga menunjukkan Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 21,6% terhadap Turnover Intention. Secara parsial, Dukungan Sosial memiliki pengaruh yang negatif signifikan sebesar -18,5% terhadap Turnover Intention. Karakteristik Pekerjaan memiliki pengaruh yang negatif signifikan sebesar -20% terhadap Turnover Intention.

Originalitas_ Penelitian ini dilakukan di 13 toko swalayan yang ada di Kota Bandung. Dengan jumlah sampel sebanyak 116 responden

Tipe Penelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Karakteristik Pekerjaan, Turnover Intention

I. Pendahuluan

Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Dengan semakin berkembangnya organisasi, semakin berkembang pula permasalahan yang menyangkut Sumber Daya Manusia (**Kharismawati & Dewi, 2016**). Kondisi serta sikap karyawan dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu bentuk sikap karyawan yang menentukan kinerja suatu perusahaan adalah *turnover intention* (**Susiani, 2014**). Terdapat banyak fenomena *social support* perusahaan yaitu kurang baiknya hubungan rekan kerja yang terbentuk antar pimpinan dengan karyawan yakni kurangnya *social support* diantara pimpinan terhadap karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya dorongan dari pimpinan pada saat karyawan mengalami kebingungan dalam pekerjaannya, bukan malah memberikan bantuan, tetapi pimpinan cenderung menjatuhkan dan meremehkan karyawan (**Utomo, 2018**).

Selain dukungan sosial, ada faktor yang lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. **Elanain, et al., (2008)** menyebutkan bahwa untuk mengurangi intensi *turnover* maka perusahaan perlu memperhatikan faktor *job characteristic* (karakteristik pekerjaan). Adanya perangkapan karyawan yang mengindikasikan kurangnya pemahaman akan pekerjaan yang dicapai, mengetahui batasan yang dimiliki yang mana hal tersebut termasuk ke dalam *job characteristic*. Kinerja karyawan dapat terus menerus ditingkatkan melalui variasi

karakteristik pekerjaan, karena dengan variasi karakteristik pekerjaan setiap karyawan dalam penugasan kerja akan lebih terarah dan para karyawan tidak akan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Menurut data yang dikeluarkan oleh Media Data-APRINDO dalam rentang waktu 2010-2015 format Minimarket memiliki rata-rata pertumbuhan turnover paling tinggi yaitu sebesar 38% per tahun, disusul kemudian oleh Hypermart sebesar 21% dan Supermarket sebesar 6% per tahun. Berikut merupakan data berupa kuesioner pendahuluan mengenai *turnover intention* pada pramuniaga di Kota Bandung:

Tabel 1.1
Survey Pendahuluan Turnover Intention

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda sering berfikir untuk keluar dari perusahaan?	10	5

Sumber: Olahan Data

Jika dilihat berdasarkan tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa dari 15 responden, 10 orang dari mereka sering berfikir untuk keluar dari perusahaan. Itu berarti, banyak dari mereka yang berprofesi sebagai pramuniaga memiliki fikiran untuk berhenti dari pekerjaannya atau dengan kata lain keluar dari tempat ia bekerja saat ini.

Tabel 1.2
Survey Pendahuluan Dukungan Sosial

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah orang-orang disekitar anda bersedia mendengarkan masalah yang sedang anda hadapi?	4	11

Sumber: Olahan Data

Dari data di atas dapat dilihat bahwa dari 15 responden, 11 orang menjawab tidak. Orang-orang disekitar mereka cenderung tidak bersedia untuk mendengarkan masalah yang sedang mereka hadapi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang mereka rasakan dan mereka terima dari orang-orang sekitarnya masih kurang baik.

Tabel 1.3
Survey Pendahuluan Karakteristik Pekerjaan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dikuasai dan dipahami dengan baik oleh anda ?	6	9

Sumber: Olahan Data

Dari data 15 responden, 9 orang menjawab tidak menguasai dan tidak memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik. Maka dapat disimpulkan, karakteristik pekerjaan memang sangat penting dan dibutuhkan karyawan untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan.

Berdasarkan uraian data masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Kota Bandung”.

Tujuan dari Penelitian ini Penulis ingin mengetahui :

1. Untuk mengetahui bagaimana kondisi Dukungan Sosial, Karakteristik Pekerjaan dan Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung

II. Kajian Teori

Dukungan Sosial

Menurut **Santrock (dalam Aristya & Rahayu, 2018)** dukungan sosial adalah sebuah informasi atau tanggapan dari pihak lain yang disayangi dan di cintai, yang menghargai dan menghormati, mencakup suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung.

Menurut **Gunuc & Dogan (dalam Herawati, et al., 2018)** dukungan sosial adalah kebutuhan mendasar bagi individu untuk melanjutkan hubungan sosial, mengatasi kesepian, beradaptasi dengan masyarakat, dan mempertahankan keadaan psikologis yang stabil.

House **(dalam Aristya & Rahayu, 2018)** melibatkan satu atau lebih aspek-aspek mengenai pengukuran dukungan sosial yaitu sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional, yaitu mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
2. Dukungan Penghargaan, terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif bagi orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang lain.
3. Dukungan Instrumental, yaitu mencakup bantuan langsung untuk mempermudah perilaku yang secara langsung menolong individu. Misalnya bantuan benda, pekerjaan dan waktu.
4. Dukungan Informatif, yaitu mencakup pemberian nasehat, saran-saran, atau umpan balik.

Karakteristik Pekerjaan

Menurut **Sutarno (2012: 85)** karakteristik pekerjaan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan yang saling berhubungan dengan tugas yang akan dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Menurut **Hackman dan Oldman (dalam Bangun, 2012:100)** Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan tersebut di deskripsikan. Ada 5 indikator karakteristik pekerjaan, yaitu:

1. Keanekaragaman Keterampilan: Sejauh mana keberagaman keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Identitas Tugas: Sejauh mana suatu pekerjaan dapat diidentifikasi untuk dapat diselesaikan dari awal sampai akhir.
3. Keberartian Tugas: Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan bagi pekerjaan yang berkaitan dengan jadwal dan prosedur.
4. Otonomi: Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan bagi pekerjaan yang berkaitan dengan jadwal dan prosedur.
5. Umpan Balik: Sejauh mana pekerjaan memberikan informasi hasil pekerjaan kepada pemangkuhnya.

Turnover Intention

Menurut **Akhsanu (dalam Patrick & Setiawan, 2018)** *Turnover Intention* merupakan keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut **Warteknya dan Indartono (dalam Patrick dan Setiawan, 2018)** disebutkan bahwa indikator dari *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. *Thinking of quitting*
2. *Intention to search job alternatives*
3. *Intention to quit*

Hubungan Antar Variabel

Menurut **Thanacoody (dalam Kharismawari & Dewi, 2016)** juga menyatakan bahwa konflik dalam keluarga dapat menyebabkan meningkatnya keinginan berpindah karyawan. Berarti, dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian **Lobburi et al. (2012)** yang juga mengemukakan bahwa dukungan sosial (atasan, rekan kerja, kerabat dan teman-teman) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh **Patrick & Setiawan (2018)** menunjukkan bahwa *job characteristic* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh **Akmal & Rislisa (2018)** yang mengungkapkan bahwa *job caharacteristic* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian *job characteristic* tinggi dan terpenuhi, maka *turnover intention* karyawan semakin rendah.

HIPOTESIS

Berdasarkan masalah pokok penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Dukungan Sosial cukup kuat dan Karakteristik Pekerjaan tepat serta Turnover Intention sangat tinggi pada Pramuniaga di Kota Bandung.
2. Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung.
3. (a). Dukungan Sosial berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung, yang berarti semakin kuat Dukungan Sosial, maka semakin rendah Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung.
(b). Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung, yang berarti semakin tepat Karakteristik Pekerjaan, maka semakin rendah Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung.

III. Metode Penelitian

Objek penelitian merupakan hal yang dipelajari atau diteliti. Objek dalam penelitian ini adalah Dukungan Sosial, Karakteristik Pekerjaan dan Turnover Intention. Subjek yang diteliti dari penelitian ini adalah Pramuniaga yang ada di Kota Bandung.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Menurut **Sugiyono (2017:8)** metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif asosiatif sebab untuk memberikan gambaran yang diteliti, analisis deskriptif digunakan untuk memberikan sebuah gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk menggambarkan saran yang diperlukan. (**Sugiyono, 2017:36**).

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan objek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah pramuniaga yang ada di Kota Bandung yang jumlah populasinya masih belum diketahui. Jadi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus iterasi dengan hasil perhitungan yang didapat sebanyak 116 responden.

Metode sampel yang dilakukan oleh peneliti yaitu teknik *non probability sampling*. Teknik sampel yang digunakan yaitu *sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. (Sugiyono, 2017)

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data berdasarkan pada kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Skala yang digunakan dalam penelitian untuk menghitung item kuesioner adalah skala likert.

Alat analisis

Transformasi data (MSI), berhubung data hasil kuesioner merupakan data yang berskala ordinal, maka agar data tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode-metode statistika parametrik, perlu terlebih dahulu untuk “meningkatkan” skala datanya menjadi skala interval. Adapun salah satu metode yang digunakan oleh penulis adalah *Metode Successive Interval* (MSI). Uji Kualitas Data, Pengujian Validitas dan Pengujian Reliabilitas. Uji Statistik yaitu; analisis data, uji asumsi klasik (Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, Uji autokorelasi, Uji normalitas).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2 (dua) (Sugiyono, 2017:275).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (Turnover Intention)
 X₁ = Variabel bebas pertama (Dukungan Sosial)
 X₂ = Variabel bebas kedua (Karakteristik Pekerjaan)
 a, b₁, b₂ = Konstanta

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:45).

Uji Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Apabila probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Uji Parsial (Uji t)

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

IV. Hasil Dan Pembahasan
Identitas Responden

Jumlah responden perempuan yang menjadi pramuniaga lebih banyak yaitu sebesar 56,89% jika dibandingkan dengan jumlah responden laki-laki yang hanya sebanyak 43,10%.

Dari 116 responden, yang berusia ≤20 tahun berjumlah 8 orang atau 6,89%, responden yang berusia pada rentang 20-25 tahun berjumlah 65 orang atau 56,03%, responden yang berusia pada rentang 26-30 tahun sebanyak berjumlah 36 orang atau 31,03%, sedangkan untuk responden yang berusia ≥30 tahun berjumlah 7 orang atau 6,03%.

Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK lebih mendominasi yaitu sebanyak 78 orang atau 67,24%, sedangkan untuk DIII-DIV sebanyak 24 orang atau 20,68% dan untuk S1 sebanyak 14 orang atau 12,06%.

Jumlah responden yang bekerja selama ≤3 tahun sebanyak 108 orang atau 93,10%, jumlah responden yang bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 6 orang atau 5,17% dan jumlah responden yang bekerja selama ≥5 tahun sebanyak 2 orang atau 1,72%.

Pengujian Validitas

Dalam pengujian validitas ini peneliti menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23. Berikut adalah hasil pengujian validitas variabel Dukungan Sosial (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Turnover Intention(Y):

Tabel 4.25
Validitas Data Dukungan Sosial (X₁)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,453	0,176	Valid
X1.2	0,420	0,176	Valid
X1.3	0,523	0,176	Valid
X1.4	0,587	0,176	Valid
X1.5	0,634	0,176	Valid
X1.6	0,560	0,176	Valid
X1.7	0,267	0,176	Valid

Sumber: Data Olahan dari hasil spss, 2019

Tabel 4.26
Validitas Data Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,632	0,176	Valid
X2.2	0,603	0,176	Valid
X2.3	0,583	0,176	Valid
X2.4	0,623	0,176	Valid
X2.5	0,668	0,176	Valid

Sumber: Data Olahan dari hasil spss, 2019

Tabel 4.27
Validitas Data Turnover Intention (Y)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Y1	0,636	0,176	Valid
Y2	0,536	0,176	Valid
Y3	0,557	0,176	Valid
Y4	0,636	0,176	Valid

Sumber: Data Olahan dari hasil spss, 2019

Pengujian Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini peneliti juga menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 23. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas variabel Dukungan Sosial (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Turnover Intention(Y):

Tabel 4.28
**Reliabilitas Data Dukungan Sosial (X₁),
Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Turnover Intention(Y)**

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
X1 (Unequal Length)	0,553	0,176	Reliabel
X2 (Unequal Length)	0,498	0,176	Reliabel
Y (Equal Length)	0,455	0,176	Reliabel

Sumber: Data Olahan dari hasil spss, 2019

Uji Asumsi Klasik

Karena menggunakan Regresi Linear Berganda maka pengujian asumsi klasik harus terpenuhi sebelum melakukan pengujian lainnya. Dari hasil pengujian Asumsi Klasik diperoleh hasil bahwa dalam penelitian tidak terjadi multikolinear, tidak terdapat Autokorelasi, tidak adanya Heteroskedastisitas, dan data yang diperoleh bersifat normal maka penelitian ini dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

Pengaruh Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Turnover Intention secara simultan (bersama-sama)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X tersebut secara simultan terhadap variabel Y adalah dengan melakukan pengujian dengan koefisien determinasi (R Square), dimana R Square dari persamaan regresi yaitu sebesar 0,216 (tabel summary).

Tabel 4.33
Model Summary R Square

Model	R Square
1	,261

Sumber: data hasil olahan SPSS

Hal ini berarti bahwa total pengaruh variabel Turnover Intention (Y) yang disebabkan oleh Dukungan Sosial(X₁) dan Karakteristik Pekerjaan (X₂) adalah sebesar 21,6%. Sedangkan sisanya yaitu 78,4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh Dukungan Sosial (X₁) dan Karakteristik Pekerjaan (X₂) terhadap Turnover Intention (Y) secara keseluruhan, maka dilakukan uji F dengan uji dua pihak dalam taraf 5% (0.05). adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34

ANOVA

Model	F	Sig.
Regression	15,607	.000 ^b

Sumber: data hasil olahan SPSS

Tabel 4.35

Kesimpulan Pengujian secara Simultan

Nilai F hitung	Nilai F tabel	Kesimpulan
15,607	2,68	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Hasil perhitungan pada tabel Anova menunjukkan nilai F_{hitung} adalah 15,607 sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf nyata (α) = 5% ialah sebesar 2,68. Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Turnover Intention pada pramuniaga di Kota Bandung

Pengaruh Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat pada tabel coefficients diperoleh t_{hitung} ,

Tabel 4.36
Coefficients

Model	T
1 (Constant)	14,058
X1	-2,912
X2	-2.838

Sumber: data hasil olahan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada Tabel 4.36, nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} . Disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.43

Kesimpulan Pengujian secara Parsial

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Kesimpulan
X ₁	-2,912	1,658	Signifikan
X ₂	-2,838	1,658	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan nilai mutlak t_{hitung} untuk variabel X₁ adalah 2,912, dan nilai mutlak t_{hitung} untuk X₂ adalah 2,838, sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata (α) = 5% ialah sebesar 1,658. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Turnover Intention pada pramuniaga di Kota Bandung.

V. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan penelitian tentang pengaruh Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kondisi Dukungan Sosial cukup kuat dan Karakteristik Pekerjaan berada pada kategori tepat, hal ini dapat disimpulkan bahwa Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan yang diterima oleh Pramuniaga di Kota Bandung cukup kuat dan tepat. Sedangkan untuk kondisi Turnover Intention berada pada kategori sangat tinggi, dan dapat disimpulkan bahwa Turnover Intention yang terjadi pada Pramuniaga Kota Bandung sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Dukungan Sosial dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung.
3. (a). Dukungan Sosial berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung, yang berarti semakin kuat Dukungan Sosial, maka semakin rendah Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung.
(b). Karakteristik Pekerjaan berpengaruh negative dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung, yang berarti semakin tepat Karakteristik Pekerjaan, maka semakin rendah Turnover Intention pada Pramuniaga di Kota Bandung.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dukungan Sosial merupakan salah satu variabel yang dapat menurunkan angka *Turnover Intention*. Oleh karena itu, alangkah baiknya jika interaksi sosial dan komunikasi dalam jaringan sosial dapat terjalin dengan baik dengan cara meningkatkan Dukungan Emosional, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental dan Dukungan Informatif. Dari beberapa indikator tersebut, yang memiliki skor paling rendah adalah indikator Dukungan Instrumental. Ini menunjukkan bahwa indikator dukungan instrumental harus mendapatkan perhatian lebih dari orang-orang sekitarnya. Sehingga individu yang menerima merasa diperhatikan, dihargai, dihormati dan dicintai oleh lingkungan disekitarnya.
2. Untuk menurunkan angka *turnover intention* maka perlu ditingkatkannya karakteristik pekerjaan, yang meliputi; Keberagaman Keterampilan, Identitas Tugas, Keberartian Tugas, Otonomi dan Umpan Balik. Dari beberapa indikator tersebut yang memiliki skor paling rendah adalah Otonomi. Dengan demikian, alangkah baiknya jika perusahaan dapat menempatkan karakteristik pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawannya dengan sesuai. Kesesuaian tugas yang diterima berimplikasi nantinya pada hasil kerja. Maka dari itu, dengan terpenuhinya suatu karakteristik pekerjaan mampu menghasilkan output yang optimal dengan menyelaraskan keberagaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi kerja dan umpan balik yang pada akhirnya mampu mengurangi tingginya *turnover intention* yang terjadi pada pramuniaga di Kota Bandung. Sehingga akan timbul rasa puas dan semangat dalam diri dalam memberikan kualitas terbaik dalam pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Akmal, Mukhaira El & Rislisa. 2018. *Hubungan Job Characteristic Terhadap Turnover Intention pada Karyawan*. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA. Vol. 10., No. 2.
- Aristya, Della Nur & Rahayu, Anizar. 2018. *Hubungan Dukungan Sosial Dan Konsep diri dengan Penyesuaian Diri Remaja Kelas X SMA ANGKASA I JAKARTA*. Ikhraith – Humaniora. Vol. 2, No. 2.
- Asosiasi Perusahaan Retail Indonesia (APRINDO). 2012. *Perkembangan Bisnis Retail Modern*, Diakses dari: <http://www.aprindo.net/>.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: PT. Gelora Aksara Pertama.
- Elanain, H. M. A. (2008). *Job characteristics, work attitudes & behaviors in non western context, distributive justice as a mediator*. Journal of Management Development. 28, (5), 457-477.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Cetakan Kelima. Semarang:BP Universitas Diponegoro.
- Herawati, Tin; Kumalasari, Berti; Mustofa & Tyas, Fatma PS. 2018. *Dukungan Sosial, Interaksi Keluarga dan Kualitas Perkawinan pada Keluarga Suami Istri Bekerja*. Jur. Ilm. Kel & Kons. 2502-3594. Vol. 11, No. 1.
- Kharismawati, D. A. P., dan Dewi, I. G. A. M. 2016. *Pengaruh komitmen organisasional, dukungan sosial, dan iklim etika terhadap turnover intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(2), 1368.
- Patrick, Alfonsus & Setiawan, Roy. 2018. *Pengaruh Job Involvement dan Job Characteristic Terhadap Turnover Intention pada PT Mustika Lestari Indonesia*. Agora. Vol. 6, No. 2.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susiani, V. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Turnover Intention*. Jurnal ilmu manajemen. 3 (9): 2633-2650.
- Sutarno. 2012. *Serba-serbi Manajemen Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utomo, Felicia. (2018). *Pengaruh Involvement dan Social Support Terhadap Turnover Intention Perusahaan Manufaktur Peralatan Rumah Tangga di Surabaya*. Agora. Vol. 6, No.2