

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MINAT PENGUNDURAN DIRI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MADIUN

Zahwa Bella Fahreza¹⁾, Metik Asmike²⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

zahwabellafahrezaa@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab pengunduran diri karyawan. Menggunakan *purposive sampling*, 380 sampel diambil dari 980 karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2023. Metode pengumpulan data meliputi penelitian lapangan dan studi pustaka. Analisis data menggunakan SPSS versi 27 dengan tiga tahap: pengurangan data, presentasi, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan KMO 0,885 dan *Bartlett's test* signifikan ($\chi^2 = 7239,503$, $df = 190$, $p < 0,001$), mengindikasikan data valid untuk analisis faktor. Semua variabel memiliki nilai *MSA* > 0,50, dengan *job certainty* (0,852) tertinggi dan gaji (0,562) terendah. Analisis faktor menghasilkan empat faktor signifikan, namun *Scree Plot* EFA menunjukkan hanya faktor pertama yang memiliki kontribusi eksploratori tinggi, sementara faktor lainnya berkontribusi minimal.

Kata Kunci: SPSS, *purposive sampling*, *Bartlett's Test of Sphericity*, *Exploratory Factor Analysis*.

Abstract

This research aims to identify the factors that cause employee resignation. Using purposive sampling, 380 samples were taken from 980 employees who resigned in 2023. Data collection methods included field research and literature study. Data analysis used SPSS version 27 with three stages: data reduction, presentation, and drawing conclusions. The analysis results show a KMO of 0.885 and Bartlett's test is significant ($\chi^2 = 7239.503$, $df = 190$, $p < 0.001$), indicating valid data for factor analysis. All variables have an MSA value > 0.50, with job certainty (0.852) being the highest and salary (0.562) being the lowest. Factor analysis produced four significant factors, but the EFA Scree Plot showed that only the first factor had a high exploratory contribution, while the other factors contributed minimally.

Keywords: SPSS, *purposive sampling*, *Bartlett's Test of Sphericity*, *Exploratory Factor Analysis*.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor penting bagi tiap perusahaan. Sumber daya manusia memiliki kemampuan secara terpadu atau interaksi antara daya pikir yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu (Hasibuan, 2019). Sumber daya manusia ialah salah satu dari berbagai macam bagian yang ada pada perusahaan dan memiliki peranan penting pada tiap aktivitas yang terjadi di sebuah perusahaan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwasanya terdapat lima faktor sebagai pembentuk perilaku dalam bekerja, kelima faktor tersebut adalah nilai kerja intrinsik, nilai kerja ekstrinsik, nilai kerja altruistik, nilai kerja terkait status, dan nilai kerja terkait sosial. Sesuai hal tersebut maka perlu diadakannya analisis konfirmatori yang akan diubah dan disesuaikan dengan generasi Z yang terdapat di kota Madiun.

Generasi Z cenderung memiliki keinginan untuk mengembangkan hubungan kerja yang baik sesama rekan kerja nantinya. Generasi Z lebih suka bekerja dalam kelompok. Pengunduran diri ialah keluarnya karyawan dari perusahaan karena keputusan dari karyawan sendiri atau seringkali pada sebut (*turnover intention*). Berdasarkan data Badan pusat Statistik (BPS) Kota Madiun Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Tahun 2023 menunjukkan bahwa populasi penduduk usia kerja (*working age population*) di Kota Madiun sebanyak 144.820 jiwa. Sedangkan penduduk bekerja telah dikelompokkan sesuai umur dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Jumlah Penduduk Bekerja di Kota Madiun Tahun 2023

Kelompok Umur	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki + Perempuan
15-19	546	597	1.143
20-24	3.354	2.737	6.091
25-29	5.314	4.643	9.957
30-34	5.600	4.680	10.280
35-39	6.102	4.996	11.098
40-44	5.730	4.892	10.622
45-49	6.179	5.184	11.363
50-54	5.790	5.610	11.400

55-59	4.796	4.499	9.295
60+	3.896	5.482	9.378
Kota Madiun	47.307	43.320	90.627

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa Generasi Z yang bekerja di Kota Madiun menunjukkan jumlah yang cukup banyak terutama dalam rentang usia memasuki dunia kerja dengan total 6.091 jiwa. Namun belum diketahui jumlah spesifik Generasi Z yang masuk kriteria dalam penelitian terkait analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat pengunduran diri pada karyawan Generasi Z di kota madiun sehingga perlu adanya penelitian dengan pengolahan data yang akurat untuk memastikan jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian.

B. METODE

Tempat penelitian merupakan bagian dari tujuan penelitian, dimana penelitian dilakukan. seperti yang dijelaskan Sugiyono (2015) tempat penelitian adalah suatu atribut yang dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan di Kota Madiun dengan sasaran Generasi Z yang telah memasuki usia kerja yaitu usia 20-24 tahun. Penentu objek penelitian ini karena berdasarkan fenomena yang diuraikan pada latar belakang bahwa tingginya Generasi Z di Kota Madiun yang sudah bekerja namun *resign*. Penelitian dilakukan dengan kurun waktu lima (5) bulan yaitu pada Februari 2024 hingga dengan bulan Juni 2024.

Penelitian dilakukan selama lima (5) bulan terhitung sejak Februari 2024 hingga dengan bulan Juni 2024. Dalam kurun waktu tersebut dimanfaatkan secara maksimal untuk melaksanakan penyusunan skripsi, dimana jadwal pelaksanaan skripsi dimulai dengan persiapan penelitian, pencarian fenomena, pengajuan judul penelitian, pencarian fenomena, pengajuan judul penelitian, pengumpulan data, penyusunan bab serta analisa data, penyusunan laporan, penulisan laporan, hingga evaluasi laporan penelitian. Variabel penelitian dalam penelitian ini didasarkan pada tinjauan studi kepustakaan dengan memakai variabel-variabel yang telah diteliti sebelumnya. terdapat 2 (dua) variabel pada penelitian ini mencakup variabel independen dan dependen sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (Independen) ialah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang terdapat pada penelitian ialah variabel yang akan disimbolkan sebagai X, daftar dari variabel tersebut antara lain:

1	Tunjangan	11	<i>Job autonomy</i>
2	Lingkungan	12	Jenjang Karir
3	Gaji	13	Budaya Perusahaan
4	Kepuasan	14	<i>Job certainty</i>
5	Stress Kerja	15	<i>Employee Engagement</i>
6	Pendidikan	16	<i>In Role dan Extra Role Behavior</i>
7	<i>Reward</i>	17	Kompensasi
8	<i>Personality</i>	18	<i>Job Insecurity</i>
9	<i>Career growth</i>	19	Kemandirian Bekerja
10	<i>Relationship</i>	20	Promosi Jabatan

- b. Variabel Terikat (Dependen) ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang ada dipenelitian ini ialah Pertimbangan Pemilihan Pekerjaan yang dilambangkan dengan notasi Y.

Uji Validitas

Uji validitas ialah pengujian yang menghasilkan tingkat keabsahan suatu instrumen. Instrumen bisa dikatakan absah jika peneliti dapat mengukur serta dapat menampilkan data dari variabel yang diteliti secara akurat. Validitas menampilkan tingkatan sebagai bukti mendukung simpulan yang memiliki hasil dan didapatkan dari skor. Pengujian validitas dapat menggunakan rumus Korelasi Product Moment (Gujarati, 2020).

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n[\sum X^2 - (\sum X)^2]n[\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = korelasi product moment

X = variabel bebas (independent variabel)

Y = variabel terikat (dependent variabel)

n = total sampel

Pengujian dilaksanakan menggunakan SPSS versi ke-27. Kriteria suatu instrumen dikatakan valid yaitu apabila memiliki koefisien validitas probabilitas r_{hitung} kurang dari 0,05 dengan derajat signifikan 5% pada taraf *degree of freedom* (n-2) dan begitu pula sebaliknya.

Uji Realibilitas

Reliabilitas berarti menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut terbukti baik. Budiarto (2017) berpendapat bahwa pengujian dalam penelitian diukur menggunakan reliabilitas dengan metode *alpha*. Metode *alpha* yang digunakan ialah metode *Cronbach* yaitu :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r_{bar} = koefisien rata-rata antar variabel

k = jumlah variabel independen dalam persamaan

Setelah nilai *alpha* diperoleh langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai tersebut dengan nilai kritis pada tabel *alpha* sebesar 0.60 (Ghozali, 2016) yang berarti instrument dapat disebut reliabel jika *alpha* > 0.60. Analisis faktor ialah metode analisis multivariat yang dipakai untuk mengkompres set variabel awal menjadi set dimensi baru. Tujuan utama dari analisis faktor ialah mendefinisikan struktur hubungan antar beberapa variabel dengan cara mendefinisikan satu set variabel yang sama (Shabrina, 2015).

- Mengetahui dimensi yang mendasari (*underlying dimension*) atau faktor yang menjelaskan hubungan antar variabel.
- Mengetahui variabel baru yang tidak berhubungan (independen) dengan variabel yang lebih sedikit guna menggantikan set variabel awal didalam analisis multivariat selanjutnya.
- Mengetahui set variabel inti dari suatu set variabel dengan jumlah variabel lebih banyak

untuk dipakai ketika menganalisis multivariat selanjutnya.

Analisis Faktor

Analisis faktor ialah prosedur dimana faktor utamanya dimanfaatkan sebagai pereduksi data. Variabel dengan jumlah banyak diubah menjadi jumlah variabel yang lebih sedikit dengan permisalan dari 20 variabel akan diubah menjadi 4 variabel baru yang kemudian disebut faktor (Supranto, 2016).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria valid adalah instrumen bisa dikatakan sah ketika apabila memiliki koefisien validitas rhitung diatas 0.098.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah langkah penting dalam memproses analisis data, khususnya untuk mengukur konsistensi hasil kuesioner pernyataan yang telah diberikan kepada responden. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, mendapatkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan secara berkali-kali dalam kondisi yang sama.

Hasil Uji KMO dan *Bartlett's Test*

Tabel 4 Hasil KMO dan *Bartlett's Test*

KMO and Bartlett's Test		
KMO Measure of Sampling Adequacy.		.885
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7239.503
	df	190
	Sig.	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil dari KMO dan Bartlett's Test di tabel 4 diketahui bahwa nilai KMO MSA ialah 0.885. Nilai tersebut menunjukkan apabila data tersebut memadai jika dipakai untuk dilakukan analisis

faktor. Nilai *Bartlett's Test of Sphericity* menghasilkan *Approx. Chi-Square* bernilai 7239.503 dan *Sig.* bernilai 0.00. Penelitian bisa disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria untuk lanjut ke tahap analisis faktor karena telah memenuhi kriteria kelayakan sesuai dengan kedua uji tersebut.

Hasil Uji *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*

Tabel 5 Hasil Uji Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Variabel	MSA
Tunjangan (X1)	0.700
Lingkungan (X2)	0.782
Gaji (X3)	0.562
Kepuasan (X4)	0.837
Stress Kerja (X5)	0.751
Pendidikan (X6)	0.619
Reward (X7)	0.757
Personality (X8)	0.829
Career Growth (X9)	0.804
Relationship (X10)	0.794
Job Autonomy (X11)	0.744
Jenjang Karir (X12)	0.817
Budaya Perusahaan (X13)	0.633
Job certainty (X14)	0.852
Employee Engagement (X15)	0.788
In Role dan Extra Role Behaviour (X16)	0.739
Kompensasi (X17)	0.733
Job Insecurity (X18)	0.632
Kemandirian Bekerja (X19)	0.728
Promosi Jabatan (X20)	0.736

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan kriteria nilai MSA lebih dari 0.5 variabel masih bisa dianalisis. Berdasarkan hasil tabel 5 dapat dikatakan bahwa variabel masih bisa dianalisis. Selanjutnya akan dilakukan pengujian menggunakan *Rotate Factor*. *Rotate Factor* merupakan alat terpenting untuk interpretasi terhadap faktor rotasi. Hal terpenting dalam analisis faktor adalah *pattern matrix factor* (pola faktor matrik) yang berisikan nilai koefisien kemudian dipakai untuk menunjukkan variabel terstandarisasi dalam batasan sebagai faktor.

Hasil Uji *Rotate Factor*

Tabel 6 *Rotate Factor* (Melakukan Rotasi terhadap faktor)

	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
Tunjangan	.536	.563	.267	-.156
Lingkungan	.399	.639	.104	.451
Gaji	.383	.636	-.004	.107
Kepuasan	.715	.492	.156	.244
Stress.Kerja	-.034	-.145	-.842	-.139
Pendidikan	.230	.645	.185	.341
<i>Reward</i>	.592	.587	.218	.124
<i>Personlity</i>	.599	.491	-.104	.466
<i>Career growth</i>	.755	.451	.055	.167
<i>Relationship</i>	.814	.144	.219	.251
<i>Job.autonomy</i>	.588	.082	.597	.189
Jenjang karir	.874	.229	.010	-.020
Budaya perusahaan	.318	.613	.381	-.106
<i>Job certainty</i>	.832	.318	.152	.189
<i>Employee Engagement</i>	.505	.644	-.164	.302
<i>In role dan extra role behaviour</i>	.635	.529	.232	-.052
Kompensasi	.509	.394	.370	-.425
<i>Job insecurity</i>	-.177	-.204	-.239	-.708
Kemandirian bekerja	.034	.828	.163	.120
Promosi jabatan	.371	.765	.080	.079

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Hasil rotasi faktor menggunakan *Rotated Component Matrix* yang mengidentifikasi empat komponen utama berdasarkan korelasi variabel-variabel yang diteliti.

Hasil Pengelompokan Variabel ke dalam Faktor

Tabel 8 Hasil Pengelompokan Variabel ke dalam Faktor

Indikator	Faktor yang Terbentuk	<i>Eigen Value</i>	<i>Loading Faktor</i>	(%) <i>Variance</i>	(%) <i>Kumulatif</i>
Kepuasan	Kepuasan	10.962	.904	54.809%	54.809%
<i>Career Growth</i>			.867		
<i>Employee Enqagement</i>			.793		

Tunjangan			.767		
Gaji			.698		
<i>Job Certainty</i>			.862		
Lingkungan			.807		
<i>Personality</i>			.808		
<i>Relationship</i>			.765		
Jenjang Karir	Peran Ganda	1.449	.759	7.247%	62.056%
Pendidikan			.688		
<i>Reward</i>			.868		
Kompensasi			.609		
<i>In Role and Extra Role Behaviour</i>			.828		
Promosi Jabatan			.787		
<i>Job Insecurity</i>	Beban Kerja	1.296	.591	6.478%	68.534%
Stres Kerja			.493		
Budaya Perusahaan	Komitmen Organisasi	1.130	.683	5.652%	74.186%
<i>Job Autonomy</i>			.640		
Kemandirian Bekerja			.618		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Setelah terbentuknya faktor yang memiliki anggota dari variabel yang diteliti sehingga dilakukan pengelompokan faktor berdasarkan karakteristik yang sama.

- Faktor 1. Anggota dari faktor pertama ialah Kepuasan, *Career growth*, *Employee Engagement*, Tunjangan, Gaji, *Job Certainty*, Lingkungan, *Personality*, dan *Relationship* menunjukkan bahwa faktor ini berkaitan erat dengan aspek kepuasan kerja dan perkembangan karir. Hasil dari generalisasi Kepuasan, *Career growth*, *Employee Engagement*, Tunjangan, Gaji, *Job Certainty*, Lingkungan, *Personality*, dan *Relationship* kemudian faktor pertama akan diubah menjadi kepuasan kerja.
- Faktor 2. Anggota dari faktor kedua ialah Jenjang Karir, Kompensasi, *In Role dan Extra Role Behaviour*, Pendidikan, *Reward*, dan Promosi Jabatan menandakan bahwa faktor kedua berkaitan dengan pendidikan, pendapatan, dan perilaku kerja ekstra. Hasil dari generalisasi Jenjang Karir, Kompensasi, *In Role dan Extra Role Behaviour*, Pendidikan, *Reward*, dan Promosi Jabatan kemudian faktor kedua akan diubah menjadi peran ganda.

- Faktor 3. Anggota dari faktor ketiga ialah *Job insecurity* dan Stres Kerja menunjukkan pengaruh faktor keamanan kerja dan stress. Hasil dari generalisasi *Job insecurity* dan Stres Kerja kemudian faktor ketiga akan diubah menjadi beban kerja.
- Faktor 4. Anggota dari faktor keempat ialah Budaya perusahaan, *Job Autonomy*, dan Kemandirian Bekerja yang menunjukkan fokus pada budaya organisasi dan otonomi kerja. Hasil dari generalisasi Budaya perusahaan, *Job Autonomy*, dan Kemandirian Bekerja kemudian faktor keempat akan diubah menjadi komitmen organisasi.

Hasil Uji Variance

Tabel 9 Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.962	54.809	54.809	10.962	54.809	54.809
2	1.449	7.247	62.056	1.449	7.247	62.056
3	1.296	6.478	68.534	1.296	6.478	68.534
4	1.130	5.652	74.186	1.130	5.652	74.186
5	.845	4.224	78.410			
6	.751	3.756	82.166			
7	.583	2.916	85.082			
8	.479	2.393	87.475			
9	.460	2.298	89.773			
10	.365	1.825	91.598			
11	.311	1.553	93.151			
12	.265	1.326	94.477			
13	.225	1.126	95.604			
14	.195	.976	96.580			
15	.173	.864	97.444			
16	.150	.749	98.193			
17	.120	.600	98.793			
18	.106	.528	99.321			
19	.089	.443	99.763			
20	.047	.237	100.000			

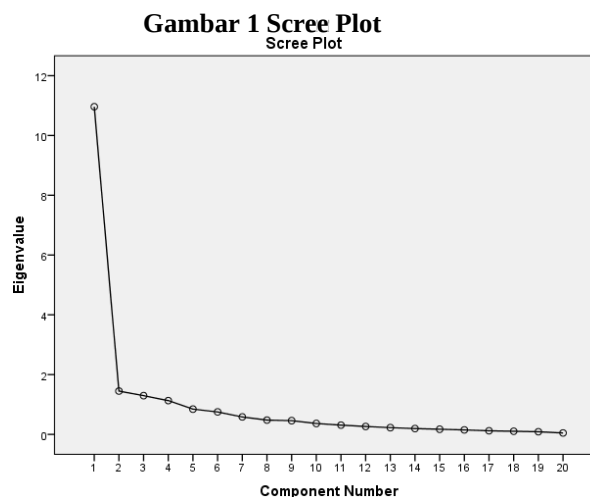
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Sesuai dengan hasil dari data tabel 9 menunjukkan setiap pernyataan yang terdapat dianalisis ada 20 (dua puluh) faktor yang berhasil dianalisis dan memiliki nilai total *eigenvalue*. Dalam analisis ini terdapat 4 (empat) hasil macam analisis yaitu *Initial Eigenvalues* dan *Extraction*

Sums of Squares Loadings. Dengan nilai dari varian *Initial Eigenvalues* didapatkan faktor-faktor yang terbentuk, Untuk *Extraction Sums of Squared Loading* menunjukkan jumlah dari faktor yang bisa terbentuk. Kriteria pertama yang digunakan ialah *eigenvalue*. Tabel 9 menampilkan *eigenvalue* lebih dari 1 pada 4 faktor pertama. Hasil dari tabel 9 jumlah dari faktor yang digunakan adalah 4 (empat) faktor. Kriteria selanjutnya ialah menentukan kriteria yang didasari dari nilai variansi total. Kompresi dari 20 variabel awal menjadi 4 (empat) faktor yang telah diketahui hasil dari variansi total kumulatif dengan nilai 74,186%. Kompresi 4 (empat) faktor yang telah didapatkan bisa diberhentikan karena kriteria kedua telah terpenuhi.

Hasil Uji Scree Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Pada plot ini sumbu vertikal menunjukkan nilai *eigenvalue* yang mengukur seberapa banyak varian yang dijelaskan pada tiap faktornya. Komponen pertama merupakan komponen dengan *eigenvalue* tertinggi menunjukkan bahwa faktor ini menjelaskan sebagian besar variabilitas dalam data. Nilai *eigenvalue* menurun tajam pada komponen kedua dan ketiga sebelum mendatar pada komponen keempat dan seterusnya. Penurunan ini menunjukkan bahwa hanya beberapa faktor pertama yang signifikan sementara faktor-faktor selanjutnya memberikan kontribusi yang lebih kecil terhadap variansi total.

D. SIMPULAN

Setelah mendapatkan hasil dari analisis data yang sudah dilakukan, penelitian ini mencapai beberapa konklusi berikut:

1. Berdasarkan hasil dari pengujian *KMO* and *Bartlett's Test* data mempunyai nilai *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* sebanyak 0.885, dapat disimpulkan bahwa data memadai apabila dipakai untuk analisis faktor.
2. Nilai *Bartlett's Test of Sphericity* menunjukkan *Approx. Chi-Square* dengan nilai 7239.503 dan signifikansi 0.000 yang menunjukkan data memenuhi kondisi apabila dilanjutkan ke analisis faktor.
3. Semua variabel dalam penelitian memiliki nilai *MSA* di atas 0.50, menandakan bahwa variabel-variabel X1 hingga X20 dapat dianalisis lebih lanjut memakai rumus dari analisis faktor.
4. Hasil dari rotasi faktor mengidentifikasi empat komponen utama yang berkaitan dengan variabel seperti kepuasan kerja, perkembangan karir, keamanan kerja, stress, budaya organisasi dan otonomi kerja.
5. Scree plot dari *Exploratory Factor Analysis (EFA)* menyatakan bahwa hanya beberapa faktor pertama yang signifikan dalam menjelaskan varians total sementara faktor lainnya memberikan kontribusi yang lebih kecil.

E. SARAN

Berdasarkan dari konklusi yang diperoleh beberapa tips atau saran bisa diberikan adalah seperti berikut:

1. Perusahaan:
 - a. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Instansi diperlukan lebih memperhatikan faktor-faktor yang memiliki pengaruh kepuasan kerja dan memotivasi karyawan halnya tunjangan, lingkungan kerja dan gaji untuk mengurangi tingkat pengunduran diri karyawan.

b. Pengembangan Karir

Menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi niat pengunduran diri.

c. Peningkatan Komunikasi

Meningkatkan komunikasi antar manajemen dan karyawan bisa membantu mengidentifikasi serta mengatasi dilema yang dihadapi karyawan sehingga bisa menaikkan kepuasan dan kinerja mereka.

2. Karyawan:

a. Pengembangan Diri.

Karyawan diharapkan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk meningkatkan nilai mereka di tempat kerja.

b. Partisipasi Aktif.

Karyawan dapat lebih aktif berpartisipasi dalam program-program yang ditawarkan oleh perusahaan seperti pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan dan kesempatan mereka dalam perusahaan.

3. Penelitian Selanjutnya

a. Perluasan Variabel

Peneliti bisa menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap niat pengunduran diri karyawan seperti keseimbangan kerja-hidup dan budaya perusahaan.

b. Metodologi yang Berbeda

Memakai metode penelitian yang tidak sama seumpama wawancara mendalam atau studi kasus bisa mendapatkan wawasan yang lebih tentang faktor yang memiliki pengaruh tentang niat pengunduran diri karyawan.

c. Memperhatikan saran-saran yang telah disebutkan sebelumnya diharapkan bisa membantu instansi dalam memperhatikan dan mengatur SDM dengan lebih baik dan mengurangi jumlah pengunduran diri karyawan sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Arthur, W. Brian. *Self-reinforcing mechanisms in economics*. In: *The economy as an evolving complex system*. CRC Press, 2018. p. 9-31

Budiarto, M.T., Khabibah, S. and Setianingsih, R., 2017. Construction of High School Students' Abstraction Levels in Understanding the Concept of Quadrilaterals. *International Education Studies*, 10(2), pp.148-155. Dessler, Gary. (2017) *Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing

Ghozali, I. and Sulistyani, L., 2016. Firm capabilities role as mediator of relationship between levers of control and firm performance (empirical study on financial institutions in Indonesia). *International Information Institute (Tokyo). Information*, 19(7A), p.2533. Shabrina, V., & Silvianita, A. (2015). Factors Analysis on Knowledge Sharing at Telkom Economic and Business School (TEBS) Telkom University Bandung. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 169(August 2014), 198–206. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.303>

Gujarati, N.A., Vasquez, J.M., Bogenhagen, D.F. and Mallipattu, S.K., 2020. The complicated role of mitochondria in the podocyte. *American Journal of Physiology-Renal Physiology*, 319(6), pp. F955-F965.

Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)

Mathis, E.F., Kim, H.L., Uysal, M., Sirgy, J.M. and Prebensen, N.K., 2016. The effect of co-creation experience on outcome variable. *Annals of tourism research*, 57, pp.62-75

Pardjono, P., Sugiyono, S. and Budiyo, A., 2015. Developing a model of competency and expertise certification tests for vocational high school students. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 1(2), pp.129-145