

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan strategi organisasi untuk membantu mencapai tujuannya, termasuk mendorong kemakmuran ekonomi. Seiring berjalannya waktu, organisasi lebih menitikberatkan pada sumber daya manusia. Hal ini disebabkan manusia senantiasa aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Pada saat ini banyak persaingan yang semakin ketat antar perusahaan dalam memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, mulai dari proses rekrutmen, penyeleksian, pengembangan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam mempertimbangkan reputasi perusahaan. Dengan kata lain, manajemen mengantisipasi bukti yang kuat dan terukur bahwa para pekerja telah memberikan kontribusi yang penting dan positif untuk mencapai tujuan strategis perusahaan (Dessler, 2015:19).

Kemajuan perusahaan suatu daerah tergantung kepada sumber daya manusia dengan kebutuhan atau *demand driven* (didorong oleh permintaan). Perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika frekuensi peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan setiap periodenya. Namun, tingginya tingkat kesejahteraan organisasi ini akan bertahan apabila karyawan mendapatkan kelayakan dan kepuasan dalam perusahaan dengan tujuan utama perusahaan tercapai, atau faktor faktor tertentu yang memperkuat karyawan untuk tetap bertahan dalam kerja (organisasi). Karyawan yang tidak menerima pertimbangan kebutuhan dari perusahaan tidak terpenuhi, biasanya lebih mungkin untuk memutuskan untuk memajukan karier profesional karyawan sendiri dengan cara berpindah (*turnover*).

Pergantian karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk elemen organisasi, nilai dan budaya, strategi dan peluang, lingkungan kerja yang berorientasi

pada hasil dikelola dengan baik, kontinuitas, dan keselamatan tempat kerja (Mathis dan Jackson, 2006:128). Ini adalah beberapa point krusial meliputi : 1. Peluang untuk pekerjaan, pelatihan berkelanjutan, pengembangan dan pendampingan, dan perencanaan karier. 2. Hubungan rekan kerja, perlakuan adil atau tidak diskriminatif, bantuan manajemen yang luar biasa. 3. Beragam penghargaan kinerja, pengakuan, tunjangan, dan bonus, imbalan kompetitif, gaji dan tunjangan. 4. Rancangan tugas dan pekerjaan, akuntabilitas dan kebebasan di tempat kerja, fleksibilitas di tempat kerja, keadaan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, organisasi harus melihat tenaga kerja mereka sebagai aset daripada kewajiban, dan bekerja untuk mengembangkan dan mempertahankan tim yang sangat terlatih dan berdedikasi (Muhyi et al. 2016:10). Namun, fenomena yang sering mempengaruhi sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan adalah perilaku karyawan itu sendiri, yang secara tidak langsung dapat berdampak pada keberhasilan tujuan organisasi. Niat keluar dari organisasi merupakan salah satu jenis perilaku karyawan yang berupa perilaku *turnover*.

Menurut Robbins dalam Kartono (2017:44), *turnover intention* adalah suatu jenis pemberhentian karyawan secara permanen dari perusahaan, baik yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri atau secara sukarela maupun oleh perusahaan yang mengakibatkan biaya pengeluaran yang signifikan untuk perekrutan, seleksi, dan pelatihan kembali. Disamping itu, jika terjadi tingkat angka *turnover intention* yang tinggi akan menyita perhatian dalam perusahaan dan menyebabkan berkontribusi yang tidak produktif pada organisasi.

Pertumbuhan industri tahun 2022 di Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi yang memiliki kawasan industri terbanyak dan lahan industri terluas di Indonesia (dilansir dari artikel kemenperin.go.id). Salah satu industri yang berfokus dalam pembuatan komponen otomotif untuk industri perakitan adalah perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang sangat kompleks dengan disiplin serta dinamika lingkup pekerjaannya dari bahan mentah dengan bantuan alat dan tenaga kerja dalam memproduksi barang yang mampu memberikan nilai jual

terbaik bagi pihak lain dan salah satunya ialah PT Tri Centrum Fortuna Desa Karyamekar Cibatu Purwakarta.

Berikut adalah jumlah karyawan rekapitulasi *turnover rate* karyawan selama 4 tahun terakhir 2021 :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Tri Centrum Fortuna Tahun 2018-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar		Nilai Batas <i>Turnover</i>
		Jumlah	Persentase	
2018	306	32	10,46%	10%
2019	399	47	11,78%	10%
2020	458	83	18,12%	10%
2021	322	44	13,66%	10%
Rata-rata	371,25	51,5	13,51%	

Sumber: HRD-GA SECT HEAD PT. TCF, 2022.

Berdasarkan penyajian data terlihat pada tabel 1.1 di atas mengindikasikan permasalahan yang dihadapi oleh PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta ialah *turnover intention* yang berfluktuasi dengan persentase rata-rata 13,51%. Statistik persentase ini menjadi tantangan bagi manajemen HRD-GA PT Tri Centrum Fortuna dalam mengantisipasi dan mengimplementasikan potensi penyesuaian yang akan terjadi untuk meningkatkan loyal karyawan pada organisasi. Hal ini dibuktikan hasil tabel 1.1 dapat terlihat bahwa tingkat *turnover intention* pada karyawan PT Tri Centrum Fortuna yang cukup tinggi selama empat tahun dari tahun 2018 s.d. 2021.

Hasil report *turnover intention* pada 2022 dimana dalam survei yang dilakukan pada tahun 2022, sebagian besar atau hampir semua dari sekian banyak pekerja yang masuk dan keluar seperti terlihat pada tabel 1.1 rekapitulasi adalah pekerjaan operator produksi. Menurut Ridlo (2012:21), tingkat *turnover* tahunan tidak mungkin lebih dari kurun waktu tertentu 10% pertahun. Dalam hal ini, jika *turnover* lebih besar dari 10% per tahun, berarti itu akan dianggap meningkat. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan

implikasi dari hal tersebut dan mengidentifikasi penyebabnya karyawan meninggalkan perusahaan.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai tanda adanya masalah yang mendasar di dalam perusahaan. Berdasarkan wawancara pendahuluan terhadap fenomena yang ada dengan narasumber Bapak Jajang Saep, Bapak Irfan Maulana dan Ibu Recka Chantika selaku pihak pemimpin dalam perusahaan, pada tanggal 15 s.d. 19 Agustus 2022 didapatkan hasil berupa dijelaskan pada tabel 1.2 alasan karyawan keluar pekerjaan. Untuk memulai proses dan menetapkan aturan, karyawan langsung bertemu dengan HRD sebelum menyatakan keinginan karyawan untuk keluar.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survei Alasan Karyawan Keluar Pekerjaan**  
**Menurut Perusahaan PT TCF**

No	Alasan Karyawan Keluar Kerjaan	Narasumber
1	Karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterima.	HRD-GA SECT HEAD
2	Hubungan dengan rekan kerja yang kurang memberi dukungan.	HRD-GA SECT HEAD
3	Beban kerja melebihi kapabilitas karyawan sehingga karyawan merasa pekerjaan terlalu berat.	HRD-GA SECT HEAD
4	Jam kerja yang terdiri dari 3 shift, membuat karyawan ada yang tidak nyaman dengan hal tersebut.	Training, GA dan Ahli K3
5	Lembur 1-2 jam kerja tidak dibayar pada saat mengejar target.	Training, GA dan Ahli K3
6	Mendapatkan pekerjaan baru di tempat lain.	Rekrutmen dan Database
7	Lingkungan kerja yang tidak nyaman.	Rekrutmen dan Database
8	Adanya prospek karier yang lebih baik.	Rekrutmen dan Database
9	Tidak ada promosi jabatan.	Rekrutmen dan Database

Sumber: Pimpinan PT Tri Centrum Fortuna, 2022.

Berdasarkan pada alasan karyawan keluar pekerjaan pada tabel 1.2 diatas terlihat rendahnya dukungan keikutsertaan karyawan dengan perusahaan terhadap *human resource department roles* dan *talent management* karyawan sehingga menyebabkan karyawan keluar. Maka dari itu perusahaan perlu melakukan penilaian

kinerja karyawannya secara periodik yang tidak terlepas pada masa yang akan datang maupun masa lalu.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari *turnover intention* terhadap keterikatan karyawan masing-masing bidang dari cara pandang dan pendapat karyawan terhadap perusahaan pada PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta, peneliti melakukan survei awal kepada 32 responden yaitu dengan bidang yang berbeda di perusahaan guna untuk pengoperasian perusahaan mencapai tujuan dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survei Awal Tentang *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Kepuasan kerja yang rendah membuat saya sering berpikir untuk keluar.	27 orang	84,3%	5 orang	15,7%
2.	Saya suka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.	16 orang	46,9%	17 orang	53,1%
3.	Saya akan mencari pekerjaan di perusahaan lain dengan bidang yang sama.	15 orang	46,8%	17 orang	53,2%
4.	Saya sering mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain.	26 orang	81,3%	6 orang	18,7%
5.	Saya akan keluar dari perusahaan ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberikan layanan tahapan manajemen bakat.	30 orang	93,7%	2 orang	6,3 %
6.	Saya mungkin akan keluar dari perusahaan ini dalam waktu dekat.	9 orang	28,1%	23 orang	71,9%

Sumber: Hasil survei, Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1.3 survei awal yang telah dilakukan kepada 32 responden, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *turnover intention* terhadap perusahaan dikategorikan sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada

pernyataan kuesioner yang menunjukkan 93,7% responden menyatakan akan memilih lebih keluar atau pindah ke perusahaan lain jika ada tawaran pada manajemen bakat yang baik dan 6,3% sisanya memilih untuk bertahan di bidang tersebut. Sedangkan 84,3% responden mengemukakan pendapat bahwa kepuasan kerja yang rendah membuat karyawan sering berpikir untuk keluar, dengan alasan karena bekerja yang maksimal dapat dilihat dari segi aspek kondusif, nyaman sesama pegawai dan pimpinan.

Hasil dari survei ini tentu mengidentifikasi bahwa kurangnya *employe relation* dengan perusahaan yang berdampak terhadap pengaruh *turnover intention* mereka dimasa yang akan datang, sehingga ingin mendapatkan peluang yang bagus di luar lingkup perusahaan itu sendiri. Disamping itu, peneliti juga memperjelas hal yang menjadi penyebab lemahnya perusahaan dalam mensejahterakan karyawan untuk memperkuat jawaban item pernyataan kuesioner di tabel 1.3 dengan melakukan wawancara kepada karyawan yang bersangkutan saat pengisian item pernyataan yang peneliti berikan.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa partisipan di dalam perusahaan dengan berbagai bidang pada tanggal 15 s.d. 19 Agustus 2022, menyimpulkan hasil terjadinya *turnover intention* dari perusahaan disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, kurangnya loyalitas, serta kurangnya kesejahteraan dalam bekerja. Hal ini diakui karyawan saat proses wawancara bagaimana karyawan mengeluhkan banyaknya perubahan peraturan serta tuntutan beban pekerjaan seperti halnya seorang karyawan yang ingin meninggalkan lingkungan pabrik, karyawan harus meminta surat izin dari atasan pada waktu yang ditentukan. Jika melebihi waktu yang ditentukan, maka karyawan akan mendapat sanksi selama waktu yang ditentukan dianggap absen pulang dan gaji akan dipotong. Selanjutnya jam kerja yang menyimpang dari standar harus dianggap lembur tetapi perusahaan mengemukakan itu sebagai loyalitas kerja bagi perusahaan. Fenomena ini akan berdampak pada keputusan karyawan untuk keluar.

Pencapaian tujuan organisasi dengan membangun keterlibatan kerja (*work engagement*) oleh organisasi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja dalam menjalankan operasinya secara berkelanjutan. Membangun *work engagement* ditujukan agar mampu memprediksi kesuksesan organisasi dengan mencegah *turnover intention* (Maslach et al. 2008:61). Menurut penelitian Putro, Prameswari, et al. (2020:160) yang dipublikasikan dalam jurnal *work engagement*, terdapat korelasi negatif yang kuat antara *work engagement* dengan *turnover intention*, oleh karena itu ketika *work engagement* semakin tinggi maka *turnover intention* karyawan akan meningkat menjadi lebih rendah.

Saat ini karyawan yang tidak lagi terikat dengan organisasi karena ketidakmampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan menunjukkan beberapa perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan pasar tenaga kerja, seperti membuat kesalahan di tempat kerja dan bertindak lesu, yang dapat menjadi indikasi bahwa mereka kurang motivasi untuk mengejar pekerjaan. Dengan cara yang sama, ketika mengevaluasi *work engagement* karyawan dapat diklasifikasikan berdasarkan perilaku yang berkaitan dengan posisinya di dalam perusahaan, yang dapat dilihat sebagai energi yang dirasakan ketika seseorang menjadi anggota perusahaan, berdedikasi pada perusahaan, dan tertantang untuk berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Kim et al. 2007:49).

Menurut Robbins dan Coulter (2012:377), *work engagement* adalah sejauh mana seorang karyawan terhubung dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan ingin terus menjadi anggota organisasi itu. Dengan itu, karyawan menganggap kinerja pekerjaan mereka signifikan terhadap rasa harga diri dan pengaruh besar dan dipercaya sebagai sumber daya manusia untuk melakukan visi dan misi keputusan perusahaan. Karyawan yang terlibat dapat menemukan kepuasan dengan kualitas kerja yang maksimal dan menjadi sebuah keberhasilan bagi perusahaan. Perusahaan yang menginvestasikan waktu untuk melibatkan karyawan jauh lebih mungkin berhasil dari pada tidak dengan membantu karyawan memahami tujuan perusahaan dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan. Upaya ini untuk membuat karyawan PT Tri Centrum

Fortuna melakukan hubungan interpersonal dan sosialisasi dengan kesesuaian individu harus dilakukan oleh pihak perusahaan.

Selain itu, untuk memperoleh data yang lebih teliti peneliti melakukan survei pendahuluan di PT Tri Centum Fortuna Purwakarta dari tanggal 15 s.d. 19 Agustus 2022 dengan menggunakan metode kuesioner yang dilakukan secara manual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami dan mempersiapkan variabel yang diajukan peneliti. Ada 32 responden secara keseluruhan dari semua bidang divisi yang berbeda di Pabrik. Berikut adalah jawaban dari pertanyaan dan hasil dari responden yang bersangkutan :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Survei Awal Tentang *Work Engagement***

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya cenderung sulit, bagi saya untuk melepaskan diri dari pekerjaan ini.	10 orang	31,3%	22 orang	68,7%
2.	Ketika saya datang ke pekerjaan saya, saya memiliki keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan.	6 orang	18,7%	26 orang	81,3%
3.	Saya selalu peduli terhadap berbagai informasi untuk kelancaran bekerja.	15 orang	46,8%	17 orang	53,2%
4.	Saya senang dan bangga dengan pekerjaan saya.	14 orang	43,8%	18 orang	56,2%
5.	Saya selalu ikut serta dalam menyelesaikan masalah yang ada di perusahaan.	7 orang	21,9%	25 orang	78,1%

Sumber : Hasil survei, Data diolah, 2022.

Berdasarkan pra-survei tabel 1.4 yang telah dilakukan kepada 32 orang responden untuk mengetahui *work engagement* yang diterapkan perusahaan Tri Centrum Fortuna, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* masih tergolong tidak baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada pernyataan kuesioner yang menunjukkan 81,3% responden menyatakan



tidak ada keterlibatan emosional dalam bekerja dan 18,7% memilih untuk empati untuk bertahan dalam keterlibatan sehingga dikategorikan “rendah” dalam pengaruh *work engagement* di dalam kinerja perusahaan. Sedangkan 68,7% responden memilih untuk melepaskan diri untuk pekerjaan ini dan 31,3 % sisa memilih untuk tetap berada dalam lingkup kerja. Kemudian keterlibatan pegawai dalam organisasi memiliki persentase 78,1% mengalami tingkat yang cukup tidak baik dalam perusahaan.

Dari tabel 1.4 tersebut terlihat bahwa *work engagement* memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Mengapa *work engagement* penting, karena merupakan kebiasaan seorang individu dalam organisasi yang mewakili seluruh hidupnya dalam organisasi tersebut. Namun keadaan realitanya, hal ini menunjukkan bahwa ada masalah dengan definisi *work engagement* karyawan dalam arti bahwa ada banyak karyawan yang percaya bahwa mereka memenuhi syarat untuk pekerjaan yang bersangkutan tetapi di dalam perusahaan tidak memenuhi syarat dan merasa tidak berhak untuk berpartisipasi dalam tugas yang relevan. Sedangkan jawaban responden mengenai informasi kelancaran bekerja lain cukup mendapatkan jawaban yang positif.

Selain *work engagement*, variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *career development* yang sangat dominan dengan faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh Ratri et al. dalam Kartono (2017:47) yakni, *management talent*. Seperti yang dikemukakan Soetjipto dalam penjelasan pendapatnya (Sutrisno, 2017:176), pengembangan karir (*career development*) dihubungkan dengan penciptaan jalur karier, yaitu rangkaian pekerjaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk naik dari level terendah ke level tertinggi dalam sebuah struktur organisasi. Diantaranya dengan meningkatkan pengembangan karier yang diharapkan karyawan sehingga pemenuhan kebutuhan aktivitas perusahaan industri terpenuhi dan mampu mempertahankannya dalam jangka panjang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramudika, dkk. (2017:177), *Intensi turnover* dapat dipengaruhi oleh pengembangan karier. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi pengembangan karier yang didapatkan individu mengarah pada niat keluar, maka semakin rendah *turnover*

*intention*. Untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari *turnover intention* pada *career development*, peneliti melakukan survei awal kepada 32 responden, dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Survei Awal Tentang *Career Development***

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan peluang kepada karyawannya untuk dipromosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi.	11 orang	34,4%	21 orang	65,6%
2.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, mentor dan sponsor yang mendukung pengembangan karier saya.	13 orang	40,4%	19 orang	59,4%
3.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.	26 orang	81,3%	6 orang	18,7%
4.	Perusahaan tempat dimana saya bekerja memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan dan karier seluruh karyawan.	3 orang	9,4 %	29 orang	90,6%

Sumber: Hasil survei, Data diolah, 2022.

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan kepada 32 orang responden dapat disimpulkan bahwa pengaruh *career development* terhadap kemampuan karier yang jelas agar karyawan mengetahui jalur profesional yang dapat dicapai dengan kriteria yang pantas dapat dipromosikan jabatan oleh perusahaan termasuk rendah. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban pada pernyataan kuesioner “Perusahaan tempat dimana saya bekerja memberikan peluang untuk meningkatkan kemampuan dan karier seluruh karyawan.” dan “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan peluang kepada karyawannya untuk dipromosi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi..” dengan persentase 9,4% dan 34,4%.

Selanjutnya “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, mentor dan sponsor yang mendukung pengembangan karier saya.” sebesar 40,4% yang diikuti dengan “saya

memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan” dengan persentase 81,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya niat para atasan (perusahaan) dalam mempertahankan karyawan terhadap perusahaan untuk memiliki kesempatan peningkatan karier baik berbasis kinerja atau tanggung jawab masing-masing serta informasi mengenai lowongan kesempatan karier di dalam organisasi dimasa yang akan datang. Sehingga pekerja memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dengan melakukan program pelatihan di luar perusahaan.

Dilandasi pada kondisi tersebut, karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta akan merasa puas apabila mendapatkan organisasi yang memfasilitasi *value work engagement* dan *career development* seseorang. Pemanfaatan *work engagement* akan menghubungkan karyawan ke dalam jenjang karier dengan program pengembangan karier yang lebih baik dan semakin dekat dengan hasil kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Komponen yang paling penting dimiliki oleh pihak perusahaan adalah kecakapan karyawan, karena karyawan yang memiliki keahlian yang lebih banyak akan semakin peka dalam kemampuan berpikir dalam menganalisis dan menyusun strategi menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Melihat pandangan tersebut, maka organisasi akan memperoleh dua hal sekaligus yaitu bakat yang disesuaikan minatnya dan organisasi akan mendapatkan karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan memberikan pengaruh yang negatif bagi perusahaan dan berkontribusi yang tidak produktif pada organisasi. Hal-hal seperti ini diindikasikan yang harus menjadi perhatian bagi perusahaan karena perputaran pergantian karyawan menyebabkan ketidakstabilan mengenai kondisi tenaga kerja, bisnis keuangan yang signifikan terhadap perusahaan dikarenakan ada biaya proses rekrutmen, mengurangi jumlah produktivitas saat karyawan yang keluar belum tergantikan dan pelatihan sumber daya manusia kembali.

Menurut Kumbara (2021:44) salah satu dampak utama keluar masuk karyawan menyebabkan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap tingginya biaya perusahaan adalah tekanan pada produktivitas. Penurunan kinerja perusahaan tidak

terlepas dari kebijakan perusahaan atau kemampuan karyawannya, sehingga terdapat risiko yang akan dihadapi. Semakin tinggi perusahaan mengelola dan mengembangkan karyawannya melakukan hal terbaik, menuntut kemajuan organisasi tergantung sumber daya yang dimiliki, sehingga menghindari frustrasi kerja berakibat keinginan niat berpindah (*turnover intention*) yang ada.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijabarkan, penulis menggunakan variabel *work engagement* dan *career development* dari replikasi penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang penulis akses melalui journal dengan menggabungkan variabel-variabel yang menjadi masalah urgent di tempat penelitian yang dilakukan. Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan industri Tri Centrum Fortuna kabupaten purwakarta. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini memanfaatkan data terbaru dengan objek penelitian yaitu PT Tri Centrum Fortuna yang berada di Desa Cibatu Purwakarta sebagai populasi dalam penelitian ini.

Sementara itu hasil penelitian ini diharapkan lebih representatif dan dapat digunakan sebagai pemecahan masalah tentang bagaimana mengatasi *turnover intention* karyawan di perusahaan atau organisasi. Maka dari itu peneliti bermaksud untuk mengangkat judul tentang “Pengaruh *Work Engagement* dan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta?
2. Apakah *career development* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta?

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta.

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa bidang antara lain :

#### 1. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini bisa menjadi bahan informasi dan bahan pertimbangan bagi peneliti yang melakukan penelitian berikutnya yang sejenis berkaitan unsur-unsur dalam pendeteksian *turnover intention* dengan pembanding data yang akan diteliti sehingga dapat disempurnakan lagi menjadi penelitian yang lebih baik.

#### 2. Manfaat Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini juga dapat menjadikan perusahaan dan lembaga-lembaga lain dapat mengambil kebijakan dan menjadikannya masukan bagi permasalahan mereka terutama masalah yang penulis angkat ini. Tulisan ini juga dijadikan salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pemecahan masalah dan dapat dijadikan bahan evaluasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun lembaga lainnya.

### 1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup topik atau membatasi masalah agar lebih terarah dan fokus dalam menjawab tanggapan terhadap pembentukan tujuan penelitian. Penulis memilih tempat penelitian yaitu PT. Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta dengan banyaknya jumlah pegawai yang berlatar

belakang kehidupan yang berbeda-beda sehingga berkumpul di satu perusahaan menjadi keharusan untuk melakukan kinerja di ruang kerja yang telah ditentukan dengan peraturan dan kebijakan yang telah ada serta bertepatan berada pada alamat Jl. Raya Sadang-Subang sebagai akses mempermudah jalur akses karyawan.

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka pembahasan penelitian ini akan difokuskan pada pemaparan setiap variabel yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian penulis membatasi pada variabel-variabel yang diduga erat kaitannya mempengaruhi *turnover intention* yaitu faktor *work engagement* dan *career development*. Pembatasan ini dilakukan dengan mempertimbangkan teori-teori pada latar belakang.

## **1.5 Sistematika Pelaporan**

Penulis melaporkan secara sistematis gambaran penelitian dalam bentuk secara garis besar dan jelas sebagai bagian dari upaya penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut ini adalah sistematika metodologi penelitian :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berfungsi sebagai landasan dan acuan dalam melakukan penelitian, bab ini memuat latar belakang masalah penelitian, identifikasi rumusan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau batasan masalah, serta sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini mengemukakan prinsip-prinsip yang mempengaruhi dalam pembahasan yang berguna membantu gambaran langkah dan arah kerja penelitian. Berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengertian *work engagement*, pengertian *career development*, dan pengertian *turnover intention*, faktor-faktor yang mempengaruhi variabel, indikator variabel, berpengaruh hubungan antar variabel,

kajian hasil penelitian terdahulu, ketepatan memilih dan menentukan kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang meliputi rancangan penelitian, hipotesis statistik, alat penelitian, dan teknik analisis data yang digunakan. Rancangan penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta teknik pengumpulan data. Instrumen untuk melakukan penelitian dan definisi operasional variabel. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif, analisis statistik inferensial, dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, berisi tentang deskripsi objek penelitian yang mencakup gambaran umum objek penelitian, tempat dan waktu penelitian, deskripsi profil tentang responden dan deskripsi tanggapan responden. Selanjutnya peneliti memaparkan tentang analisis data output PLS (*Partial Least Square*) hasil dari penyelidikan yang telah dilakukan meliputi outer model, dan pengujian dengan menggunakan teori yang dipakai. Seterusnya ada pembahasan hasil penelitian ditunjukkan dengan keputusan yang lebih terperinci dalam bab tersebut.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini, simpulan dan saran merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi ringkasan dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian dan pembahasan, serta pendapat yang disampaikan untuk pertimbangan sebagai bahan masukan untuk dapat digunakan PT Tri Centrum Fortuna Cibatu Purwakarta.