

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan PT Ace Hardware Indonesia



**Gambar 1.1 Logo Ace Hardware Indonesia**

*Sumber: Kawan Lama Group (2018)*

Grup Kawan Lama sebagai *parent company* dari Ace Hardware Indonesia mulai dirintis pada tahun 1955 ketika Wong Jin mendirikan sebuah toko perkakas sederhana berukuran 3x3 meter dikawasan Glodok, Jakarta. Bisnis kemudian terus berkembang dan pada tahun 1968 hingga 1978, Kawan Lama dilanjutkan oleh anak pertama dari 9 bersaudara yang dimiliki oleh Wong Jin yaitu Kuncoro Wibowo. Pada tahun tersebut Kawan Lama berkembang dengan melakukan pendekatan bisnis yang berbeda dari perusahaan lainnya dengan langsung mendatangi pelanggan mereka (Purnoto, 2018).

Pada tahun 1980, Kawan Lama resmi didirikan oleh Kuncoro Wibowo dengan nama PT. Kawan Lama Sejahtera, kemudian tahun 1982 hingga 1990 terjadi ekspansi secara besar besaran dengan membuka kantor cabang dan memindahkan kantor utama ke Glodok jaya, Jakarta Barat (Purnoto, 2018).

Tahun 1995 hingga 1996 Kawan Lama terus mengembangkan usahanya dan agar tetap terus terfokus, maka Kawan Lama Sejahtera membangun Grup Kawan Lama dengan anak perusahaannya, antara lain PT. Ace Hardware Indonesia, PT. Informa Furnishings, Indokompresigma, Global Tools Indonesia, Kawan Lama Multiweldindo, Millerweldindo, Toys Kingdom, Chatime, dan Kawan Lama Internusa. Pada masa ini juga Kawan Lama mendapatkan sertifikat ISO 9002 (Purnoto, 2018).

### 1.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi dari PT. Ace Hardware Indonesia adalah sebagai berikut:

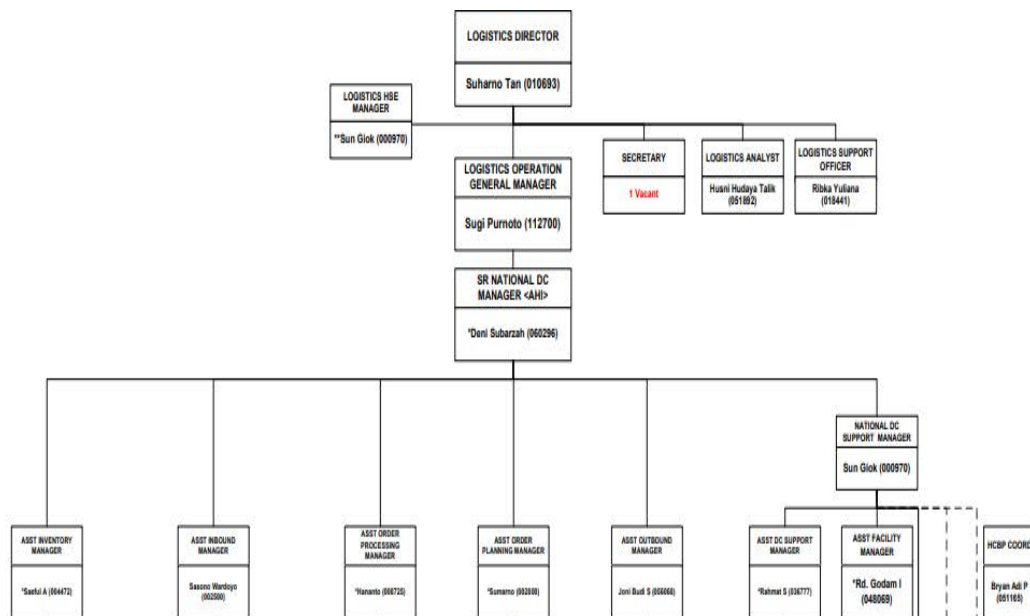
#### 1.1.2.1 Visi

Menjadi perusahaan yang *World Class* dibidang perlengkapan komersil dan industrial (*Kawan Lama Group, 2018*).

#### 1.1.2.2 Misi

Menjadi partner untuk pelanggan kami dan partner bisnis dalam memberikan peralatan professional, perlengkapan, dan mesin dengan jasa yang terbaik dibidangnya (*Kawan Lama Group, 2018*).

### 1.1.3 Struktur Organisasi



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang**

*Sumber: Kawan Lama Group (2018)*

## 1.2 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang akan bersaing baik dikancah nasional maupun internasional pasti membutuhkan banyak faktor dan unsur yang bisa membedakannya dibanding perusahaan lain dan memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan itu sendiri. Salah satu faktor yang bisa menjadi keunggulan kompetitif dan pembanding bagi perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya adalah sumber daya manusia.

Ulrich *et al.* (2013:8) mengemukakan bahwa sumber daya manusia memiliki potensi untuk menambahkan nilai untuk perusahaan sebagai keunggulan kompetitif dibanding perusahaan lain. Ulrich *et al.* (2013:242) juga mengemukakan ada enam kompetensi penting yang harus dimiliki sumber daya manusia agar bisa berdampak bagi perusahaan dan secara global yaitu *Strategic Positioner, Credible Activist, Capability Builder, Change Champion, HR innovator and integrator*, dan *Technology Proponent*. Deil (2014) juga menambahkan ada 5 kualitas kerja yang harus dimiliki oleh pegawai masa kini agar karyawan bisa bertahan lama bekerja di perusahaan yaitu unik dan original, siap menghadapi berbagai risiko kerja, memiliki keterampilan khusus, selalu ingin belajar, dan juga antusias bekerja. Sikap-sikap ini dibutuhkan oleh karyawan agar bisa menghadapi berbagai tantangan dan juga menjadi pertimbangan perusahaan untuk merekrut karyawan.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimiliki perusahaan yang berbeda dari sumber daya lainnya karena memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua hal ini sangat penting untuk diperhatikan perusahaan karena sumber daya manusia sangatlah penting dan perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya walaupun semua faktor lain yang ada di perusahaan sudah maju (Sutrisno, 2009:1).

Jika perusahaan ingin memberdayakan sumber daya manusia yang ada, maka perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek dari sumber daya manusia itu sendiri. Robbins dan Judge (2013:10) menyatakan perilaku organisasi memperhatikan hal khusus yang dialami karyawan seperti pekerjaan, tingkat absen, *turnover intention*, produktivitas, kinerja karyawan, dan management.

Tingkat mengundurkan diri atau *turnover intention* merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi karena jika tidak, tingkat *Turnover* yang tinggi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Elci *et al.* (2012) berkata bahwa biaya dari organisasi akan meningkat karena karyawan yang keluar dan mengakibatkan organisasi harus mencari pengganti. Biaya lainnya juga akan muncul dalam bentuk pelatihan, perekrutan karyawan baru, dan biaya administrasi lainnya, oleh karena itu tingkat keinginan untuk keluar suatu perusahaan

merupakan masalah bagi organisasi jika tidak bisa dikendalikan. *Turnover intention* juga tidak selamanya buruk bagi perusahaan. Meier dan Hicklin (2008) berpendapat jika karyawan yang memiliki performa rendah ingin keluar perusahaan, hal itu akan membantu perusahaan karena walaupun terdapat biaya untuk mengganti karyawan, akan terbalaskan dengan performa yang lebih baik dari karyawan berikutnya. Selain mendapatkan performa yang lebih baik, keuntungan lainnya adalah menjadi motivasi bagi kolega agar terus bekerja lebih giat lagi dan memacu inovasi baru dari karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *turnover intention* seseorang disuatu organisasi atau perusahaan. Faktor tersebut yang menyebabkan adanya *turnover intention* seseorang yaitu kepuasan kerja, keterlibatan dalam pekerjaan, ambiguitas peran, dukungan organisasi yang dirasakan, hubungan antar karyawan, jumlah gaji, pelatihan, dukungan atasan yang dirasakan, iklim organisasi, kesempatan pekerjaan dari luar dan juga komitmen terhadap organisasi (Ali, 2008; Alkahtani, 2015; Anwar, 2016; Atef *et al.*, 2017; Chen *et al.*, 2014; Lee *et al.*, 2012). Organisasi yang sukses adalah organisasi yang memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga *turnover intention* dari setiap anggota organisasi tersebut bisa terkendali dan juga terkontrol oleh organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* seseorang, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat sering dipelajari dan diteliti karena banyak hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* (Widyadmono, 2015; Olawale *et al.*, 2016). Kepuasan kerja dianggap sebagai hal yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intention* karena saat seseorang sudah merasa puas kepada pekerjaannya, maka dia tidak akan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Tian-Foreman (2009) dalam penelitiannya di industri *retail* di China menemukan bahwa ada hubungan yang kuat dan negatif antara *turnover intention* karyawan dan kepuasan kerja. Jenis pekerjaan juga memiliki hubungan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja dimana karyawan di lini depan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan lebih besar dibandingkan dengan karyawan di lini belakang.

Mahdi *et al.* (2012) dengan penelitiannya di Malaysia mencari tahu apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hasil dari penelitiannya membuktikan bahwa ada hubungan terbalik antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Saat seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasakan hal positif yang mengakibatkan karyawan terus akan memiliki rasa nyaman terhadap organisasi dan lingkungan pekerjaan. Hal ini lah yang menjadi salah satu alasan mengapa niat untuk keluar karyawan tersebut rendah.

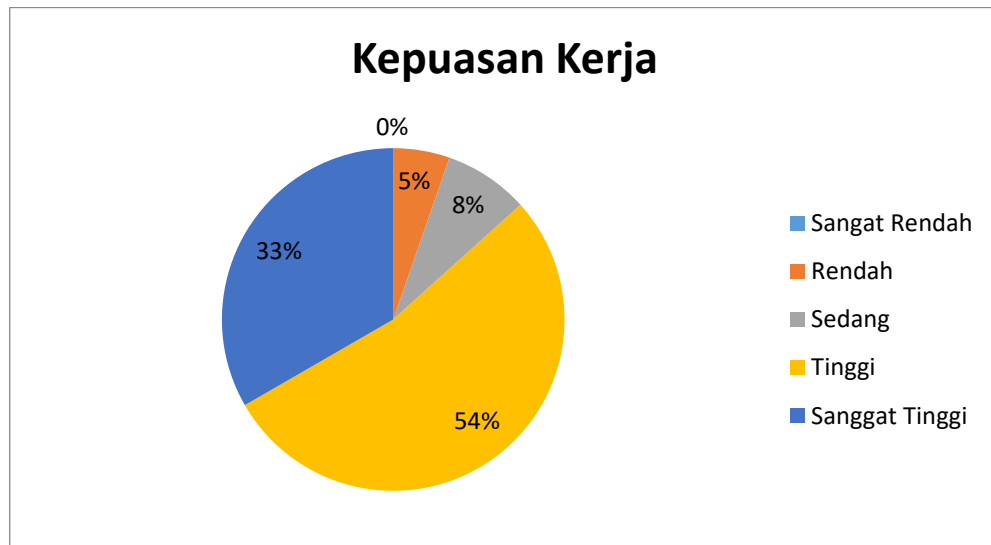
Issa *et al.* (2013) dalam penelitiannya di Yordania menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak secara negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya. Selain itu kepuasan dalam hal gaji merupakan faktor terbesar yang bisa mempengaruhi *turnover intention* seseorang. Organisasi harus bisa memperhatikan seberapa besar gaji yang didapatkan oleh karyawan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Aleem (2014) kepada industri kesehatan yang ada di Pakistan membuahkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dengan faktor kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, kondisi pekerjaan, dan sifat dari pekerjaan itu sendiri. Beberapa penelitian lain juga mendukung hasil dari penelitian ini seperti penelitian Olusegun (2013) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di Nigeria, Huang *et al.* (2017) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan objeknya yaitu karyawan di berbagai organisasi di China serta penelitian dari Shah dan Jumani (2015) yang juga meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan objek guru di *Private Secondary School* di Pakistan memiliki hasil yang sama bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *turnover intention* seseorang. Beberapa hasil dari penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa memang ada pengaruh yang signifikan dan juga negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* seseorang tanpa dipengaruhi oleh budaya dan juga perbedaan negara. Pengaruh negatif signifikan dari kepuasan kerja dan

*turnover intention* memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat *turnover intention* seseorang akan rendah, dan juga sebaliknya. Sebuah organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan *turnover intention* dari setiap karyawannya agar organisasi dapat terus berkembang dan tidak kehilangan sumber daya manusianya tidak terkecuali dengan perusahaan besar yang bergerak dibidang *retail* seperti PT. Ace Hardware Indonesia dimana persaingan baik antar nasional maupun internasional sangatlah tinggi.

PT. Ace Hardware Indonesia sebagai perusahaan yang memiliki usaha di berbagai bidang seperti perlengkapan rumah dan gaya hidup, perlengkapan industri, dan juga minuman sebaiknya memperhatikan *turnover intention* para karyawannya dan juga faktor yang menyebabkan hal ini sehingga PT. Ace Hardware Indonesia dapat memonitor dan mengontrol serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki mengingat banyak kompetitor dari PT. Ace Hardware Indonesia.

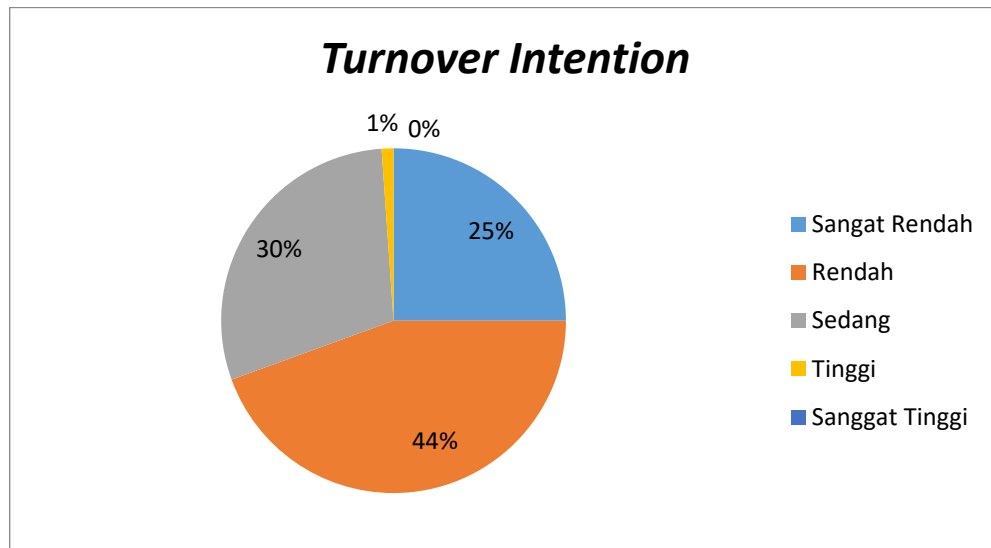
PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang memiliki tingkat kepuasan kerja yang dapat dikatakan tinggi karena PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang memberikan gaji yang cukup besar sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dari Kabupaten Bekasi dan juga kompensasi lainnya dibandingkan dengan kompetitor di industri yang sama untuk menjaga dan terus meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Kompensasi yang berhubungan secara langsung dengan pekerjaan berbentuk bonus tahunan jika penjualan tahunan mencapai target dan juga insentif bulanan jika penjualan mencapai target. Selain itu diluar bonus terdapat gaji lebih saat lembur atau *overtime* yang diberikan kepada karyawan yang bekerja diluar jam kerjanya (Purnoto, 2018).



**Gambar 1.3 Hasil Data Kuesioner Kepuasan Kerja PT Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang**

*Sumber: Data diolah penulis*

Sebelum melakukan penelitian utama, penulis telah melakukan *preliminary test* dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa karyawan di PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang untuk mencari tahu tingkat kepuasan kerja dan *turnover intention* para karyawan. Berdasarkan hasil *preliminary test* dengan responden yang berjumlah 45 orang yang terdiri dari karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang, 5 persen menjawab rendah, 8 persen menjawab sedang, 54 persen menjawab tinggi, dan 33 persen menjawab sangat tinggi. Berdasarkan data diatas, didapatkan hasil bahwa dari 45 responden yang mengisi kuesioner dapat disimpulkan tingkat kepuasan kerja tinggi.



**Gambar 1.4 Hasil Data Kuesioner *Turnover Intention***

*Sumber: Data diolah penulis*

Responden berjumlah 45 orang yang terdiri dari karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang, 25 persen menjawab sangat rendah, 44 persen menjawab rendah, 30 persen menjawab sedang, 1 persen menjawab tinggi, dan 0 persen menjawab sangat tinggi. Kesimpulannya dari 45 karyawan yang menjadi responden pada *preliminary test* di PT. Ace Hardware Indonesia memiliki niat untuk keluar dari perusahaan yang cukup rendah berdasarkan hasil dari *preliminary test*. Niat untuk keluar yang rendah disebabkan karena PT. Ace Hardware Indonesia sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dan terus menjaga hubungan antar karyawannya seperti diadakannya liburan satu perusahaan ke ancol pada lebaran 2017 ataupun ke wisata *The Jungle* pada libur tahun baru China 2018.

Data karyawan yang keluar beserta alasan keluar selama periode Januari 2017 hingga Juli 2017 juga akan penulis sajikan untuk menguatkan data dan argumen bahwa *turnover intention* di PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang rendah. Data tersebut akan disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:



**Tabel 1.1 Data Karyawan Keluar PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang**

| Alasan Keluar                         | Data Karyawan Keluar Periode Triwulan 2017 – 2018 |    |     |    |      |    |     |    |       |
|---------------------------------------|---|----|-----|----|------|----|-----|----|-------|
|                                       | 2017  |    |     |    | 2018 |    |     |    | Total |
|                                       | I   | II | III | IV | I    | II | III | IV |       |
| Kepentingan keluarga                  | 1   | 1  | 1   | 5  | 2    | 3  | 5   |    | 18    |
| Lokasi tempat tinggal                 | 2   |    | 1   |    |      |    |     |    | 3     |
| Melanjutkan pendidikan                |   | 1  |     | 2  | 1    |    | 1   | 1  | 6     |
| Pindah perusahaan lain non kompetitor | 2   |    | 6   | 1  |      | 2  | 1   | 1  | 13    |
| Pulang kampung                        | 3   | 2  | 4   | 1  |      |    |     |    | 10    |
| Sakit atau faktor kesehatan           | 4   |    | 1   | 3  | 1    |    | 4   |    | 13    |
| Tidak cocok dengan atasan             | 3   |    | 3   | 1  | 4    | 1  |     | 4  | 16    |
| Wiraswasta                            | 7   | 3  | 11  | 4  |      | 3  | 12  | 1  | 41    |
| Hilang tanpa kabar atau mangkir       | 2   | 2  | 12  | 5  | 3    | 7  | 9   | 5  | 45    |
| Pelanggaran                           |   | 1  |     | 1  | 1    | 1  |     |    | 4     |
| Indisipliner                          | 1   |    |     | 2  | 2    | 2  |     |    | 7     |
| Berakhir PKWT                         |   | 1  | 1   | 1  |      |    | 1   |    | 4     |
| Meninggal dunia                       |   |    |     |    |      | 1  |     |    | 1     |
| Total                                 | 25  | 11 | 40  | 26 | 14   | 20 | 33  | 12 | 181   |

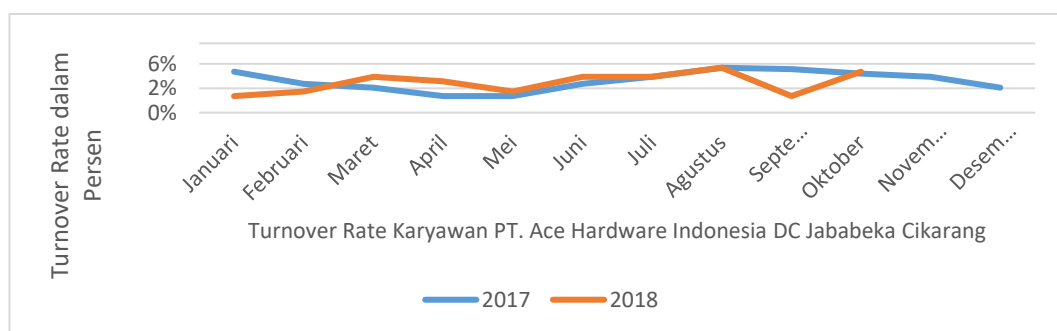
*Sumber: Kawan Lama Group (2018)*

Berdasarkan pada data karyawan yang keluar dan juga melihat alasan untuk keluar dari perusahaan, pada bulan januari 2017 hingga oktober 2018 terdapat 181 orang karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan dimana kebanyakan dari karyawan tersebut hilang tanpa kabar sebanyak 45 karyawan, kemudian mengundurkan diri untuk menjadi wiraswasta sebanyak 41 karyawan dan pindah perusahaan lain non kompetitor sebanyak 11 karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan PT. Ace Hardware Indonesia yang keluar untuk pindah ke perusahaan lain yaitu sangat kecil sebanyak 13 karyawan dalam waktu hampir 2 tahun atau 22 bulan dibandingkan dengan jumlah karyawan dan karena alasan ingin membuka usaha sendiri atau berwirausaha yaitu 41 karyawan yang bisa disimpulkan bahwa kesejahteraan di PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang sangat baik yang menyebabkan karyawan disana setelah sudah cukup sukses dan memiliki modal ingin membuka usahanya sendiri di kampung atau tempat asal karena berwiraswasta dirasa lebih baik dan lebih bebas tanpa ada

aturan aturan yang mengikat dari perusahaan sesuai dengan apa yang beberapa karyawan katakana pada saat penulis melakukan wawancara.

Data pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang keluar setiap triwulan yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah puas terhadap pekerjaan yang ada di PT. Ace Hardware Indonesia atau paling masih tetap ingin bertahan di perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti insentif berbentuk bonus yang dapat dilihat dari jawaban responden mengenai kompensasi di PT. Ace Hardware Indonesia yaitu 80% merasa sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, berbagai keuntungan lain juga diberikan seperti makan siang gratis untuk seluruh karyawan, dan berbagai macam kegiatan gratis bersama seperti tamasya ke The Jungle bersama yang menyebabkan PT. Ace Hardware Indonesia menjadi suatu lingkungan kerja dan perusahaan yang disegani baik itu oleh karyawan perusahaan maupun oleh masyarakat disekitar perusahaan karena kesejahteraannya yang baik (Purnoto, 2018).

*Turnover rate* tiap bulan karyawan di PT. Ace Hardware DC Jababeka Cikarang juga akan disajikan pada Gambar 1.5 sebagai berikut:



**Gambar 1.5 *Turnover Rate* PT. Ace Hardware Indzonesia DC Jababeka Cikarang Periode Januari 2017 – Juli 2018**

*Sumber: Data diolah penulis*

Tingkat karyawan keluar atau *turnover rate* karyawan dari PT. Ace Hardware DC Jababeka Cikarang dapat dikatakan rendah yaitu berkisar dari 2% hingga yang paling tinggi yaitu pada triwulan tiga di kedua tahun yang mencapai hingga 6%. Kenaikan tingkat karyawan keluar pada bulan Juli-Agustus atau triwulan tiga disebabkan oleh pada kedua bulan tersebut merupakan bulan liburan dimana karyawan tersebut menginginkan untuk keluar dari perusahaan

dan lebih baik kembali ke kampung dan membuka usaha sendiri ataupun tidak ada kabar setelah pulang ke kampung halaman, sesuai dengan banyaknya jumlah karyawan yang keluar yang didominasi oleh karyawan yang ingin menjadi wiraswasta dan tidak ada kabar.

*Turnover rate* dan juga *turnover intention* yang rendah akan diteliti untuk mengetahui apa saja manfaat yang akan didapatkan apabila sebuah perusahaan atau organisasi memiliki niat yang keluar yang rendah atau tinggi, kemudian faktor apa saja yang mempengaruhi niat keluar dari karyawan terkhusus untuk objek dari penelitian ini yaitu PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang sehingga perusahaan dapat mengetahui faktor apa yang menyebabkan karyawan yang bekerja di perusahaan saat ini memiliki niat untuk keluar dari perusahaan yang rendah dan dapat terus mengembangkan faktor tersebut yang dalam penelitian ini yaitu untuk meneliti faktor kepuasan kerja.

Melihat pentingnya kepuasan kerja dan juga *turnover intention*, serta melihat hasil dari *preliminary test* dimana kedua hasil tersebut bertolak belakang, hasil wawancara dan juga data karyawan yang keluar, penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Ace Hardware Indonesia dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang**”.

### **1.3 Perumusan Masalah**

*Turnover intention* merupakan salah satu masalah yang harus diperhatikan perusahaan dengan baik dari banyaknya masalah yang terjadi di perusahaan. Jika *turnover intention* tidak diperhatikan maka akan menyebabkan berbagai kerugian seperti biaya lebih bagi perusahaan. Melihat hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang menghasilkan pengaruh negatif signifikan, maka penulis dengan penelitian ini akan meneliti bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan yang bekerja di PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis membuat beberapa pertanyaan yang menjadi dasar dan juga batasan dari penelitian ini. Pertanyaan tersebut adalah :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang ?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkat *turnover intention* karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

##### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Hasil dari penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang dari segi akademis dapat menjadi contoh, acuan, ataupun referensi untuk penelitian berikutnya yang akan dilakukan oleh penulis lainnya maupun instansi terkait. Penelitian ini akan memperlihatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang.

## **1.6.2 Aspek Praktis**

Hasil dari penelitian ini dari segi bisnis untuk penulis adalah dapat menambah wawasan dan pengalaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan prakteknya untuk digunakan di masa depan nanti. Manfaat yang dapat diambil oleh perusahaan yaitu bahwa penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan juga masukan yang penulis berikan dari segi akademis untuk perusahaan PT. Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang agar dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawannya sehingga *turnover intention karyawan* dapat dikontrol dengan baik.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian : PT Ace Hardware Indonesia DC Jababeka  
Cikarang Jl. Industri Selatan III No. 1, Pasirsari,  
Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat, 17530,  
Indonesia

Objek Penelitian : Karyawan PT. Ace Hardware Indonesia DC  
Jababeka Cikarang

### **1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian**

Peneliti mengadakan penelitian di PT Ace Hardware Indonesia DC Jababeka Cikarang yang terletak di Jl. Industri Selatan III No.1, Pasirsari, Cikarang Selatan, Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia untuk mendapatkan data-data yang diperlukan guna menyelesaikan penelitian ini dengan waktu bulan April hingga bulan Desember tahun 2018.

## **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Penulisan skripsi akan disusun secara sistematis oleh penulis yang berisi mengenai gambaran umum serta hasil penelitian. Sistematika penulisan akan dijelaskan dengan ringkas sebagai berikut :

## BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

## BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang teori yang digunakan oleh peneliti dalam melandasi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Pada bab ini juga akan terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan akhirnya hipotesis penelitian.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan bagaimana penulis meneliti dan juga pendekatan yang digunakan. Pada bab ini juga, peneliti akan menjabarkan operasional variabel yang akan digunakan, skala pengukuran, jenis dan teknik pengumpulan data guna penelitian, teknik penelitian yang digunakan, uji validitas dan reliabilitas data, serta analisis data dan uji hipotesis penelitian.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan karakteristik dari responden, hasil penelitian, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, analisis regresi linier sederhana, dan pembahasan hasil penelitian

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian yang akan bersisi kesimpulan beserta saran dari penulis mengenai hasil penelitian ini.