

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah sebuah perseroan terbatas (PT), berlokasi di Kota Bandung yang berdiri sudah sejak 2016. PT XYZ ini merupakan sebuah perusahaan pada bidang manufacturing yang bergerak terutama dalam sektor makanan dan minuman. PT XYZ juga berkomitmen untuk meningkatkan ekonomi, pemberdayaan masyarakat, kesehatan pangan dan kesejahteraan sosial.

1.1.1 Sejarah Singkat PT XYZ

PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang termasuk dalam bisnis keluarga. Pada awalnya perusahaan didirikan pada tahun 1993 dengan konsep buatan rumah atau *home industry* beberapa produk berbahan dasar daging yang diolah oleh sepasang suami dan istri. Penjualan hanya dilakukan dirumah tempat tinggal lalu dipasarkan kedaerah sekitar. Produk yang dihasilkan memiliki respon positif dari masyarakat sekitar, sehingga produk dari PT XYZ ini terus ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya (Data internal perusahaan,2016). Perusahaan semakin berkembang dan mampu bersaing dipasaran. Seiring dengan berkembangnya perusahaan, pada tahun 1995 pemilik perusahaan mulai mendaftarkan merek dagang dan izin berjualan. Lalu pada tahun 2016 tibalah saat badan usaha, berubah menjadi sebuah perusahaan besar dan mendaftarkan izinya menjadi sebuah perseroan terbatas (PT).

1.1.2 Visi dan Misi perusahaan

1.1.2.1 Visi

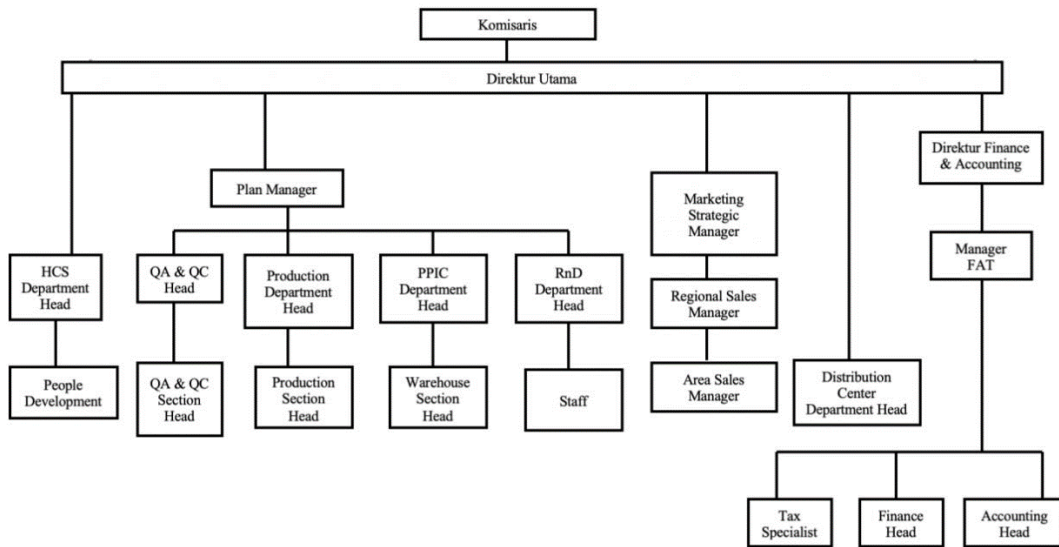
Menjadikan PT.XYZ sebagai industri manufakturing di bidang makanan yang memiliki kualitas terbaik dan terbesar di Indonesia. Dengan menjadi entitas bisnis berskala global yang konsisten serta menjunjung tinggi kualitas dan budaya keamanan pangan. Mampu mempertahankan citarasa Indonesia untuk bertumbuh kembang bersama demi memenuhi kepuasan pelanggan, aspek sosial, ekonomi, budaya, serta pemberdayaan masyarakat.

1.1.2.2 Misi

- a. Mengutamakan kualitas produk dengan mengedepankan aspek rasa, kemasan, dan kandungan gizi.
- b. Aktif dalam memenuhi kepatuhan terhadap regulasi.
- c. Menerapkan *work-life balance* atau yang disebut sebagai keseimbangan
- d. antara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab lainnya.
- e. Aktif dalam membangun jaringan distribusi secara nasional maupun international.
- f. Environment workplace (lingkungan kerja) yang nyaman dan harmonis.
- g. Aktif dalam mengembangkan inovasi produk untuk memenuhi kepuasan pelanggan dengan kualitas terbaik.

1.1.3 Struktur Organisasi PT XYZ

Berikut struktur struktur organisasi pada PT XYZ disajikan pada Gambar 1.1



Gambar 1.1 Struktur organisasi PT XYZ

Sumber: Dokumen PT XYZ

Struktur organisasi dari PT.XYZ teratas ditempati oleh Komisaris, lalu dibawah komisaris terdapat direktur utama. Direktur utama yang membawahi langsung *director finance & accounting* dan semua *department head* seperti jabatan *Plan*

Manager, Marketing Strategic Manager, HCS Department Head, dan Distribution Centre Department Head. Berdasarkan struktur organisasi diatas terlihat dimana seorang direktur utama berkoordinasi langsung dengan semua kepala departemen yang ada di perusahaan tersebut dengan bertujuan untuk mempercepat jalur komunikasi dalam pemutusan kebijakan terkait dengan masing- masing departemen.

Terdapat jabatan *Plan manager* membawahi 4 bagian yaitu *QA QC head, production department head, PPIC department head, dan RnD Department head.* Selain itu *marketing strategic manager* membawahi *regional sales manager* yang terdiri dari berbagai area di Indonesia. *HCS (Human Capital Service) department head* membawahi departemen *people development.* Direktur *finance & accounting tax* membawahi *manager FAT* dengan memiliki tiga bagian yaitu *tax specialist, finance head, dan accounting head.*

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era revolusi 4.0 persaingan global yang semakin ketat, setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan keunggulan dalam memenangkan persaingan. Dalam memenangkan persaingan global, sebuah perusahaan jika ingin berhasil saat ini harus mampu membuat rancangan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta responsif terhadap perubahan dunia bisnis yang akan datang (Nurjaman *et al*, 2020). Keberhasilan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada manajer atau manajemen perusahaan, tetapi juga pada keterlibatan karyawan dalam kegiatan dan pencapaian tujuan perusahaan (Soekiman, 2007). Kualitas SDM ini pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing negara untuk berkompetisi di pasar global maupun internasional.

Pentingnya sebuah pengelolaan SDM saat ini dengan efektif dan efisien dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan baik dari segi pendapatannya ataupun pengeluaran perusahaan (Yasar dan Nugraheni, 2017). Berdasarkan beberapa literature menyatakan bahwa unsur SDM inilah yang terpenting dibandingkan dengan unsur lainnya. Menurut Baharun dalam (Nurmalasari dan Karimah, 2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen

karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusianya (Adriansyah dan Andry, 2019). Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan maupun bidang swasta (Andora dan Emirta, 2018).

Menurut Yasar & Nugraheni (2017) karyawan oleh salah satu unsur sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Karyawan juga merupakan aset perusahaan yang paling penting, dimana tanpa keterlibatan mereka, aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan. Sikap dan perilaku karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu (Angelina *et al*, 2020). Oleh sebab itu bagaimana berjalannya aktivitas perusahaan, kualitas dan kelangsungan perusahaan ada di tangan para karyawan tersebut. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Susan, 2019).

Dalam menjaga sumber daya manusia ini tidaklah mudah dalam hal ini pembangunan SDM yang unggul dalam peningkatan suatu kapasitas dan kualitas dalam organisasi merupakan tugas bersama. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan meminimalisasi tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk berpindah (Simanjuntak & Rahardja, 2013). Banyak sekali literatur yang membahas mengenai fenomena *turnover intention*. Nafiudin & Umdiana, (2017) menerangkan bahwa *Turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik pada masa yang akan datang. Sangat mudah untuk memahami bahwa niat berpindah adalah hasilnya evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungan kerjanya dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan meninggalkan perusahaan (Dwi hasono *et al*, 2022).

Karena pada dasarnya suatu keinginan karyawan untuk berhenti akan menjadi sebuah keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya (Hasyim dan

Jayantika, 2021). Kenyataan yang dihadapi oleh hampir semua organisasi berupa Perpindahan karyawan mengarah pada jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi (Suta dan Supartha, 2016). Terkadang sebuah perusahaan melupakan apa yang menjadi hak seorang karyawan, dengan tetap menuntut kewajiban yang harus dicapai. Mereka tidak memperhatikan karyawan, yang dapat membuat karyawan tidak betah akan pekerjaannya yang menimbulkan keinginan untuk pindah (*Turnover intention*).

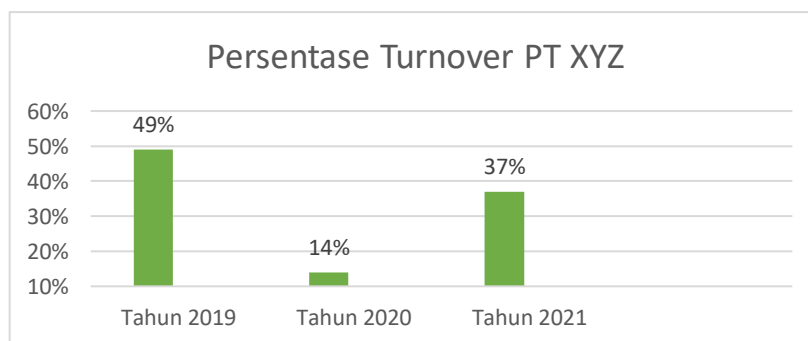
Pergantian karyawan dimana masuk dan keluarnya pada sebuah perusahaan menjadi fenomena penting. Tingkat *Turnover Intention* karyawan yang cukup signifikan dapat menjadi sebuah tolak ukur yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada sebuah perusahaan (Hasyim dan Jayantika, 2021). Sebuah fenomena masuk dan keluarnya karyawan akan memberikan dampak bisa jadi positif atau malah sebaliknya negative, maka dari itu hal yang menjadi perhatian didalam organisasi, dimana SDM yang dikelola harus dengan baik agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan dapat mempertahankan SDM yang potensial sehingga tidak akan berdampak pada keinginan keluar dari suatu organisasi (Yasar dan Nugraheni, 2017). Berdasarkan data dari perusahaan menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Masalah *Turnover intention* juga menjadi suatu permasalahan yang di hadapi PT XYZ. PT XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dan minuman yang terletak di Bandung. Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat yang ada di Bandung. Menurut Putra dan Utama (2017) tingkat *turnover* berada di atas 10 persen maka *turnover* di perusahaan tersebut dikategorikan tinggi. Menurut Gillies dalam (Susilo dan Satrya, 2019) Persentase *turnover* dapat dikatakan normal apabila mencapai 5-10% per tahun namun, apabila lebih dari 10% Persentase jumlah karyawan *turnover intention* dikatakan tinggi. Berdasarkan statemen diatas maka persentase *resign* atau *turnover* karyawan di tabel 1.1 dapat di kategorikan memiliki nilai yang tinggi yaitu diatas 10% disetiap tahunnya.

Tabel 1. 1 Turnover karyawan pada perusahaan PT.XYZ

Tahun	Jumlah Karyawan	Semester 1	Semester 2	Turnover	Persentase
2019	113	25	30	55	49%
2020	142	12	8	20	14%
2021	213	34	45	79	37%

(Sumber: data administrasi PT XYZ)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di setiap tahunnya PT.XYZ mengalami tingkat *turnover* yang tinggi. Dilihat di tahun 2019 memiliki nilai 49% dari total karyawan, lalu di tahun 2020 turun menjadi 14% dari total karyawan, dan di tahun 2021 naik kembali menjadi 37% dari total karyawan. Tabel diatas juga menunjukkan jumlah karyawan yang resign paling tinggi di tahun 2021 yaitu mencapai 79 karyawan dari total karyawan 213. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mitrovska dan Eftimov tingkat *turnover* ditunjukkan dengan mengacu pada LTO (*Labor Turnover Rate*). LTO dihitung berdasarkan periode satu tahun. LTO rate yang mencapai 10% lebih termasuk dikategorikan tinggi berdasarkan hasil turnover dalam suatu perusahaan (Susanti dan Halilah,2019). Hal ini menunjukkan nilai persentase yang fluktuatif namun tetap di atas 10% yang menunjukkan nilai turnover tinggi. Berikut adalah *clustered column* yang menggambarkan fluktuasinya nilai turnover karyawan pada PT. XYZ.



Gambar 1. 2 Persentase Turnover PT. XYZ

Sumber: Dokumen Administrasi PT.XYZ yang diolah oleh Penulis

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa tingkat turnover diperusahaan PT XYZ. Data tersebut menunjukkan tingkat *turnover* pada 6 semester terakhir. Grafik diatas juga menunjukkan bahwa tingkat turnover paling tinggi terjadi ditahun 2019, tetapi *turnover* terbanyak di tahun 2021 pada semester 2 sebanyak 45 orang. Hal ini menjadikan tingkat *turnover* karyawan PT XYZ perlu mendapatkan perhatian karena jumlah persentase yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi turnover intention. Pada dasarnya, turnover intention bisa muncul karena ada banyak faktor yang berperan diantaranya tingkat kepuasan kerja, bagaimana kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, dan pengembangan karir (Kumbara, 2018). Menurut Sari dalam Hafiz et al (2016) Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna mengurangi turnover karyawan adalah bagaimana perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi para karyawan tersebut dan berupaya untuk terus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Lalu Menurut Irvianti dalam Yadewani dan Wijaya (2021) dijelaskan bahwa dimana semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir yang diberikan perusahaan maka semakin rendah pula keinginan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Dyastati dan Sarsono (2020) menjelaskan bahwa adanya korelasi yang sangat signifikan antara pengembangan karir dan intensi *turnover* pada karyawan. Penelitian yang dilakukan pada PT.XYZ menggunakan variable Pengembangan Karir sebagai variable dependen.

Pengembangan karir adalah sebuah usaha yang bisa dilakukan oleh karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Hasyim dan Jayantika, 2021). Menggunakan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, peneliti melakukan wawancara kepada divisi *Human Capital Head* pada oktober 2022 bahwa di perusahaan PT XYZ terdapat *turnover intention* yang termasuk kategori tinggi. Berdasarkan wawancara terhadap direktur perusahaan dan *Human capital staff* bahwa memang belum terdapatnya pengembangan karir yang memang jelas didalam perusahaan karena perusahaan tergolong sedang berkembang dan meratanya kesesuaian jobdesk berdasarkan latar belakang pendidikan. Lalu dilakukan *pre survey* dengan metode wawancara kepada 20 karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan pada bulan oktober-Desember 2022 ditemukan bahwa: (1) Latar belakang pendidikan yang belum sesuai dalam penempatan posisi diperusahaan, bahwa jenis pekerjaan yang diterima oleh mayoritas karyawan umumnya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Teori ini juga dikemukakan oleh Wahyudi dalam Tampubolon et al (2015) bahwa jenjang pendidikan merupakan salah satu syarat utama terdapatnya pengembangan karir. Hal ini sesuai dengan teori menurut Putri dan Ratnasari (2019) Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan didalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. Kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan. (2) Belum maksimalnya pelatihan-pelatihan dalam mendukung pengembangan karir karyawan di dalam perusahaan, hal ini menyebabkan karyawan masih mengikuti training diluar perusahaan. Berdasarkan teori menurut Daulay dan Handayani (2021) pelatihan merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan prestasi kerja yang diinginkan dalam pengembangan karir seorang karyawan (3) Tidak terdapat jenjang karir yang jelas diperusahaan, dimana belum terstrukturnya dalam hal kenaikan jabatan dan rekrutmen secara tertulis. (4) Pengelolaan dalam SDM yang masih belum maksimal. Berdasarkan teori menurut Yasar dan Nugraheni (2017) pengelolaan sdm saat ini penting dalam mengoptimalkan tujuan perusahaan. (5) Tidak adanya Evaluasi dan Peninjauan lebih lanjut terkait perpindahan posisi jabatan yang belum jelas, dimana tidak meratanya perpindahan posisi dan kenaikan jabatan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Pameswati dan Wikansari (2016) bahwa Evaluasi dan peninjauan yang dirasa perlu untuk dilakukan adalah dalam jalur pengembangan karir apakah cukup baik sehingga memberikan kepuasan terhadap karyawan dan daya saing perusahaan.

Adanya kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir yang baik adalah keinginan setiap karyawan diperusahaan. Pengembangan karir karyawan adalah cara untuk tumbuh dan mencapai keberhasilan dalam bekerja, sedangkan bagi organisasi pengembangan karir adalah upaya untuk mendatangkan karyawan yang profesional dan memiliki pengalaman tahapan kerja (Muspawi, 2017). Salah

satu faktor yang perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan dalam mengurangi perputaran karyawan adalah cara perusahaan dapat beroperasi setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan baik dan berkesinambungan (Yasar dan Nugraheni, 2017). Hal ini perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena sikap karyawan yang merasa kurang puas akan pengembangan karirnya nya bisa mengarah kepada keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Anastasia et al, 2021). Kepuasan kerja juga dapat menjadi penyebab terjadinya turnover karena karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja mereka menjadi sangat berkeinginan meninggalkan organisasi tersebut, kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan dengan pemberian gaji atau upah yang sesuai, promosi jabatan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan tidak berfikir untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan (Sari et al, 2019)

Selain dari pengembangan karir, Menurut Johartono dan Retnaningtyas dalam (Angelina *et al*, 2020) faktor lain yang menentukan *turnover intention* yaitu budaya organisasi, Hal ini ditunjukkan dalam penelitian menggunakan 4 fungsi budaya organisasi untuk mengukur apakah tingkat budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan sudah tinggi atau tidak. Dimana setiap perusahaan mempunyai budaya perusahaan yang berbeda-beda. Budaya organisasi menjadi alat keunggulan kompetitif dan yang terpenting, jika mendukung strategi organisasi dan mampu merespon dan mengatasi tantangan lingkungan hidup secara tepat dan cepat. Budaya organisasi perusahaan merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian, karena mencerminkan karakteristik dan citra organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2016) Budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan batasan bagi organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap serta perilaku pegawai. Menurut Hoftsedede dalam habib et al (2014) Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan, nilai, gaya kerja, dan hubungan yang membedakan satu organisasi

dengan organisasi lainnya. Menurut Hermawan *et al* (2015) bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dibatasi dari teori mengenai budaya organisasi menurut Muttaqin dan Wahyuningtyas (2018), dilakukan kepada 20 karyawan di PT XYZ pada bulan Oktober- Desember 2022 didapatkan hasil seperti berikut :(1) Visi dan Misi perusahaan tidak terpampang dan menjadikan kurangnya pengetahuan budaya perusahaan yang diterapkan. Berdasarkan teori menurut Srihadi *et al* (2019) bahwa kesuksesan suatu organisasi dilandasi oleh maksud, tujuan dan arahan yang jelas, visi mengenai bagaimana organisasi memiliki figur kesuksesan dimasa yang akan datang, dan misi dapat membentuk perilaku karyawan. (2) Belum ada kode etik yang tertulis dan jelas didalam perusahaan. Berdasarkan teori menurut Pramita (2021) Kode etik merupakan suatu perangkat yang terdapat dalam nilai inti dimana dapat membantu karyawan dan pemimpin membuat keputusan yang konsisten dan berperilaku secara konsisten. (3) Jam kerja karyawan yang belum fleksibel, karena masih bekerja diluar hari kerja. (4) Tidak jelasnya budaya yang diterapkan diperusahaan dan belum bisa mengelola pekerjaan dengan sesuai.

Karyawan merupakan pihak yang berpengaruh karena merupakan faktor penentu keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Karyawan mempunyai peran penting dalam membantu merampingkan dan memaksimalkan produktivitas. Karyawan juga memegang peranan penting dalam perusahaan seperti meningkatkan daya saing perusahaan, menghadirkan inovasi dan menjaga citra perusahaan. Inilah mengapa bisnis sangat membutuhkan loyalitas karyawan. Sebuah loyalitas akan muncul apabila karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Menurut Sianipar dan Haryanti (2013) mengatakan bahwa sikap pegawai yang ingin mewujudkan niat *turnover*nya seperti malas bekerja, semakin sering mangkir, dan banyak melakukan pelanggaran dalam pekerjaan. Menurut Sutikno (2020) Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* salah satunya disebabkan oleh tingkat kepuasan karyawan. Menurut Chen *et al* (2019) kepuasan kerja digambarkan sebagai kepuasan fisik dan psikologis seorang staf dipekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang ditunjukkan oleh

karyawan dalam menjalankan tugasnya yang ada hubungannya dengan harapan dan kenyataan yang ada (Angelina et al, 2020). Pada tingkat sebuah kepuasan kerja yang tinggi ada kaitannya dengan karyawan yang merupakan elemen penting dalam kinerja dan keberhasilan organisasi. Dari perspektif ini, maka suatu manajemen yang terdiri dari karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih efisien dari pada karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka (Riznando et al, 2019).

Menurut Mahoney et al (2020) Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai pencapaian atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang. Sedangkan Oliver mendefinisikan kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kepuasan kerja/hasil yang dirasakan dengan harapan (Munawaroh et al, 2020). Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan belum maksimal dalam mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak nyaman sehingga berkeinginan untuk pindah ke tempat kerja lain yang menawarkan pekerjaan lebih baik.

Terdapat fenomena mengenai tingkat ketidakhadiran (alpha) pada perusahaan di PT XYZ yang terjadi dalam satu periode. Berdasarkan data yang didapatkan dari data internal perusahaan kepuasan kerja karyawan masih dalam kategori rendah. Semakin tingginya tingkat absensi berarti tingkat kepuasan kerja semakin rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi berarti tingkat kepuasan kerja semakin tinggi (Saputra dan Rahyuda,2018). Data dibawah juga didukung tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Data Presensi Ketidakhadiran Pada Perusahaan PT.XYZ

Tahun	Alpha	Persentase Alpha
2019	2824	24,99%
2020	1814	12,77%
2021	2492	11,40%

(Sumber: Data administrasi PT XYZ)

Tabel tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran (Alpha) karyawan PT XYZ rentang 2019-2021. Dimana data yang didapatkan berdasarkan data dari sistem HRIS (*Human Integrated system*) yang digunakan PT XYZ. Hal ini juga didapatkan dari wawancara yang dilakukan kepada 20 karyawan bahwa mereka masih merasa belum merasakan kepuasan kerja, hal ini disebabkan oleh berbagai faktor. Apabila tingkat kepuasan kerja seorang karyawan rendah maka akan memunculkan pemikiran dalam diri mereka untuk meninggalkan pekerjaannya (Anastasia et al, 2021). Permasalahan kepuasan kerja menjadi suatu hal dasar dimana hal ini dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari tempat dia bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain yang menurutnya lebih baik lagi dari tempat kerja sebelumnya. Pada objek penelitian ini yaitu PT XYZ memiliki nilai *turnover intention* yang bisa dikatakan tergolong tinggi, berdasarkan penelitian terdahulu pada tingkat dari kepuasan pada karyawan di perusahaan. Penelitian pada PT.XYZ menggunakan variable kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika karyawan memandang pekerjaan yang sudah mereka kerjakan. Adapun hal lain yang mempengaruhi seorang karyawan ingin melakukan *turnover intention* adalah karena tidak puas pada tempat bekerjanya saat ini. Penyebab ketidakpuasan tersebut bisa bermacam-macam yaitu bisa karena pengembangan karir, iklim organisasi perusahaan, budaya perusahaan, gaji yang dianggap kurang mencukupi, hubungan kurang baik dengan atasan, stress kerja karena beban kerja yang tinggi, kompensasi yang diberikan perusahaan serta pekerjaan yang kurang sesuai (Yasar dan Nugraheni, 2017). Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menulis dan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai dampak pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap turnover intention dengan judul penelitian sebagai berikut. **“Pengaruh Pengembangan karir, Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap turnover intention di PT XYZ”**

1.3 Perumusan Masalah

Pengelolaan SDM disuatu perusahaan dikatakan penting, karena SDM merupakan asset perusahaan yang sangat berperan penting. PT XYZ masih berada dalam kategori pemula dalam mengembangkan organisasinya. Maka dari itu perusahaan harus benar dalam mengelola karyawannya. Karena bisa tercapainya suatu keberhasilan perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia didalam perusahaan, maka perusahaan harus bisa mengelola dengan baik agar tercapai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan Sumber daya manusia ini tidak hanya dimulai dari perekrutan, pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan, akan tetapi terdapat sebuah program dalam menjaga kepuasan setiap individu karyawan diperusahaan.

Belum maksimalnya keadaan diperusahaan menjadi salah satu alasan karyawan yang masih belum merasa puas dalam bekerja sehingga perusahaan mengalami perputaran karyawan. Oleh karena itu perusahaan Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan fokus mengkaji pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan dampak terhadap *turnover intention*. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengembangan karir yang ada di PT. XYZ?
2. Bagaimana Budaya organisasi yang ada di PT. XYZ?
3. Bagaimana Kepuasan kerja di PT. XYZ?
4. Bagaimana *Turnover intention* di PT. XYZ?
5. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention* di PT. XYZ secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengembangan karir yang ada di PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui Budaya Organisasi yang ada di PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui Kepuasan kerja PT. XYZ.
4. Untuk mengetahui *Turnover intention* PT. XYZ.

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *turnover intention* di PT. XYZ secara parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat bagi berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat penelitian pada aspek akademis ini berkontribusi pada ilmu pengetahuan. Sedangkan, untuk aspek praktis terintegrasi dengan tujuan perusahaan yang harapannya hasil dari penelitian ini dapat memberi manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan pembaca untuk mengetahui solusi dari permasalahan tersebut. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1.5.1 Aspek Teoritis/Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan dan kemajuan di bidang Manajemen pada umumnya, dan khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

1.5.2 Aspek Praktis atau Empiris

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis, mengenai pengaruh bagaimana hubungan antara *Career Path*, Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap Turnover intention di sebuah perusahaan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat bagi pihak perusahaan terkait untuk lebih mengetahui pengaruh Career Path, Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap Turnover intention di PT XYZ

c. Bagi Pembaca

Bagi pembaca pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan juga sumber pemikiran yang bermanfaat dalam membangun bangsa lebih baik lagi untuk kedepannya melalui ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1.6.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang beralamat di Jalan Mekar Mulya, Kota Bandung.

1.6.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan dilaksanakan selama 4 bulan terhitung dari bulan Oktober 2022.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian, menguraikan fenomena yang menjadi latar belakang diangkatnya sebuah masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan landasan teori dan berbagai literatur yang digunakan sebagai referensi dan landasan utama yang relevan dengan topik penelitian. Pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan topik penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas karakteristik penelitian meliputi metode penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian beserta uji yang digunakan dan pembahasan hasil penelitian yang diinterpretasikan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini peneliti akan memberikan simpulan atas jawaban pertanyaan penelitian dan saran yang bisa diterapkan baik bagi objek penelitian maupun bagi akademisi.