

BAB I

PENDAHULUAN

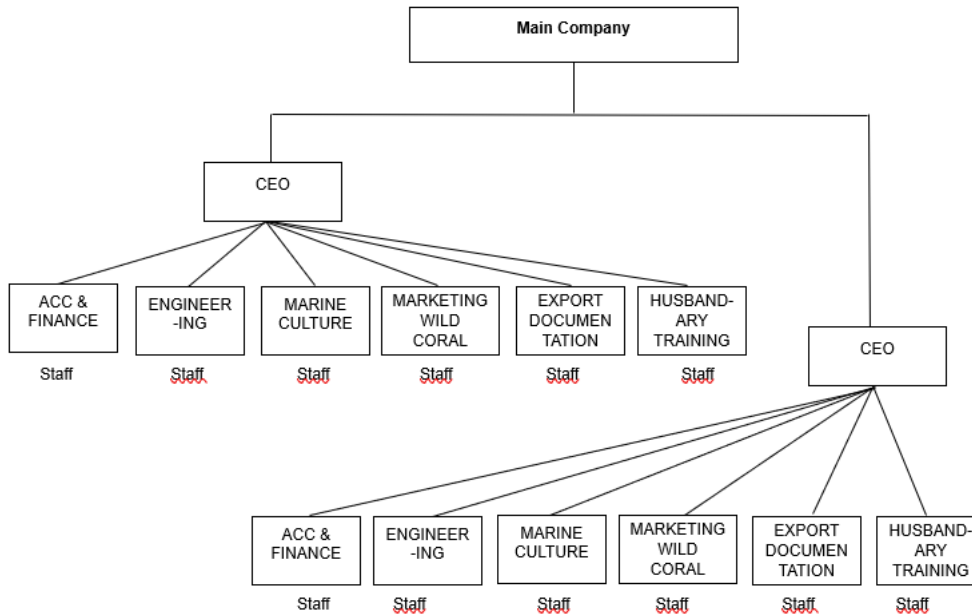
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada dua perusahaan yang berafiliasi, yaitu pada PT ABC yang terletak di Jakarta dengan alamat Kp. Pondok Lebak RT001, RW.003, Cihuni, Pagedangan yang didirikan sejak tahun 1979. Kemudian, berafiliasi dengan PT DEF di Bali sejak tahun 2019 terletak di Kabupaten Klungkung dengan alamat Jl. Raya Goa Lawah No.88, Pesinggahan, Kedua perusahaan tersebut berdiri didalam bendera yang sama dengan nama XYZ Indonesia. Fasilitas unggulan dari XYZ Indonesia adalah menciptakan sistem yang canggih untuk pertumbuhan organisme aquatic yang secara resmi diserifikasi oleh Kementrian Perikanan Indonesia untuk tata kelola yang baik dalam praktik karantina terumbu karang dan peternakan ikan. Fasilitas di Jakarta dan Bali, Indonesia, mencakup luas lebih dari 20.000 m² dan menampung lebih dari 3.000 spesies air. XYZ Indonesia memiliki tujuan untuk memberikan Terumbu Karang yang berkualitas kepada pelanggannya selain itu tujuan lainnya adalah membekali pelanggan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan ekosistem terumbu karang yang berkembang.

Misi dari XYZ Indonesia adalah memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dengan menawarkan terumbu karang yang dirawat dengan baik sehingga menghasilkan kualitas terumbu karang terbaik. XYZ Indonesia berkomitmen untuk mendidik dan memberdayakan individu sehingga menjadi penjaga terumbu karang yang berpengetahuan luas. Bekerja sama dengan masyarakat lokal berkomitmen terhadap kelestarian lingkungan.

XYZ Indonesia dihadapkan oleh tingginya tingkat *turnover intention* karyawan. Fenomena *turnover intention* yang tinggi menjadi alasan peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini, sebab *turnover intantion* menjadi salah satu hal yang penting dan krusial untuk dihadapi di dalam suatu perusahaan. Memahami penyebab tingginya *turnover intention* diharapkan dapat memperbaiki

aspek penting pada perusahaan itu sendiri seperti peningkatan kepuasan kerja, citra perusahaan yang baik dan pengembangan karir yang lebih baik. Berikut merupakan gambaran dari struktur organisasi XYZ Indonesia:



Gambar 1.1
Struktur Organisasi XYZ Indonesia Bali
Sumber: Data Perusahaan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Didunia bisnis yang saat ini makin kompetitif perusahaan dihadapkan tantangan yang lebih besar untuk mempertahankan karyawan terutama karyawan yang berbakat (Kotze et al., 2020). Selain manajer dan manajemen perusahaan, keberhasilan perusahaan bergantung pada partisipasi karyawan dalam kegiatan dan pencapaian tujuan perusahaan. Daya saing suatu negara di pasar global dan internasional akan dipengaruhi oleh kualitas SDM. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien dapat mengoptimalkan pendapatan maupun pengeluaran perusahaan (Yasar & Nugraheni, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting, dan dapat menentukan daya saing suatu perusahaan, keberlangsungan hidup karyawan dan

kinerja mereka (Noe et al., 2019). Sumber daya manusia dicirikan oleh keanekaragaman budaya, bangsa, dan sikap yang berbeda. Keanekaragaman ini membantu keberagaman tenaga kerja dan membantu proses pembelajaran dengan inovasi untuk kepentingan perusahaan (Nafei, 2015). Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memahami apa yang diperjuangkan oleh para karyawan dan karakteristik mereka di perusahaan.

Keberlangsungan hidup dan kualitas perusahaan dapat dinilai dari sikap dan perilaku karyawannya (Hasibuan, 2019). Menurut Mobley (dalam Nugraha & Garin (2019) pembangunan sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas organisasi merupakan tugas bersama dalam hal menjaga sumber daya manusia. Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah mengurangi tingkat perputaran karyawan.

Keluarinya karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja disebut *turnover* (Pramita, 2021). Secara keseluruhan *turnover* menghasilkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan kerap kali berupaya untuk menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Tingkat kepedulian seorang pemimpin terhadap karyawannya berkorelasi dengan upaya perusahaan. Semakin peduli pemimpin, semakin sedikit karyawan yang meninggalkan perusahaan. (Ramdani et al., 2021). Menurut Sianipar dan Haryanti (2019), sikap pegawai yang ingin mewujudkan niat *turnover*-nya termasuk malas bekerja, sering mangkir, dan banyak melakukan pelanggaran pekerjaan. Selain itu, *turnover* menjadi ancaman bagi efisiensi organisasi karena kehilangan karyawan yang berpengalaman menimbulkan biaya tambahan bagi perusahaan (Ozkan, 2021).

Pergantian karyawan, baik masuk maupun keluar dari perusahaan, menjadi fenomena penting. Tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi sering digunakan sebagai indikator adanya masalah mendasar dalam perusahaan (Hasyim dan Jayantika, 2021). Saat ini, XYZ Indonesia dihadapkan dengan fenomena tingginya tingkat *turnover intention* dimana hal tersebut ditunjukkan dari data yang di buat oleh perusahaan mengenai jumlah karyawan yang keluar masuk perusahaan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada pihak manajemen SDM pada

tanggal 24 Juni 2024 didapat bahwa pada setiap bulan selalu ada karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri ataupun karyawan yang telah menyelesaikan masa pengunduran diri dan meninggalkan perusahaan.

Beberapa alasan yang diungkapkan karyawan mengapa mereka memutuskan untuk mengundurkan diri diantaranya adalah karyawan tersebut telah diterima di perusahaan yang menawarkan gaji yang lebih tinggi. Sesuai dengan yang ditulis oleh Ferannia (2017) menyatakan bahwa gaji yang tinggi adalah salah satu faktor utama yang mendorong kepuasan karyawan. Selain memenuhi kebutuhan materi, gaji juga memberikan kepuasan psikologis yang penting, yang pada akhirnya berkontribusi pada retensi karyawan (Likoko & Barasa, 2022). Alasan berikutnya yang dinyatakan pihak manajemen adalah karyawan yang meninggalkan perusahaan ingin mencari pengalaman bekerja yang baru di perusahaann lainnya. Selain itu, beberapa karyawan membutuhkan kontrak kerja namun perusahaan tidak bisa memenuhi hal tersebut. Sehingga, bebebrapa karyawan memutuskan untuk menundurkan diri. Penelitian yang dilakukan oleh Fertika dan Singa (2023) berpendapat bahwa kontrak kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang peneliti lakukan yaitu pada seluruh karyawan XYZ Indonesia di Jakarta dan Bali. Penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2019) menyatakan bahwa tingkat *turnover* ideal adalah 10% per tahun. Selanjutnya, menurut Gillies dalam Susilo & Satrya (2019), persentase *turnover* dianggap normal jika mencapai 5-10% per tahun. Namun, jika persentase *turnover* melebihi 10%, maka jumlah karyawan yang memiliki niat untuk keluar dianggap tinggi. Indeks laju *turnover* dapat digunakan untuk menghitung *turnover* suatu perusahaan, dapat digunakan dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu tahun. Perhitungan persentase *turnover* karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan rumus berikut (Hasibuan, 2019).

$$Turnover = \frac{\text{karyawan keluar} - \text{karyawan masuk}}{\frac{1}{2}(\text{karyawan awal tahun} + \text{karyawan akhir tahun})} \times 100\%$$

Dari rumus tersebut didapatkan persentase LTO di perusahaan XYZ Indonesia pada setiap tahunnya. Berikut merupakan data yang memperlihatkan jumlah keluar masuknya karyawan XYZ Indonesia:

Tabel 1.1
Jumlah Data Keluar Masuk Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO %
2019	165	32	12	145	12,91%
2020	145	33	15	127	13,24%
2021	127	29	18	116	9,05%
2022	116	30	16	102	12,84%
2023	102	24	13	91	11,40%
Persentase Rata - Rata LTO					11,89%

Sumber: Data perusahaan, yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan persentase LTO (*Labor Turnover*) didapat pada tahun 2019 persentase LTO sebesar 12,91%. Kemudian, meningkat menjadi 13,24% pada tahun 2020. Persentase LTO menurun pada tahun 2021 yaitu sebesar 9,05%. Namun, meningkat kembali dengan angka yang cukup jauh pada tahun berikutnya sebesar 12,84%. Pada tahun 2023 persentase LTO lebih rendah dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 11,40% Sehingga dari tahun 2019 -2023 rata- rata persentase LTO selama lima tahun terakhir adalah sebesar 11,89%. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2019) menyatakan bahwa tingkat *turnover* ideal adalah 10% per tahun, sehingga dari angkat tersebut lalu mengacu kepada persentase LTO hitung dapat dikatakan tingkat *turnover* karyawan di XYZ Indonesia adalah tinggi karena berada diatas 10%.

Tingginya tingkat *turnover intention* karyawan di XYZ Indonesia perlu mendapatkan perhatian sehingga perusahaan mampu menekan tingginya angkat tersebut. Berikut merupakan *clustered column* yang memperlihatkan fluktuasi persentase turnover karyawan XYZ Indonesia pada tahun 2019-2023:



Gambar 1.2
 Persentase *Turnover* XYZ Indonesia
Sumber: Data Perusahaan, yang diolah peneliti (2024)

Dari grafik tersebut dapat dilihat pada tahun 2020 memiliki persentase LTO tertinggi. Lalu, persentase LTO terendah yaitu pada tahun 2021. Kemudian, pada tahun 2019 dan 2022 memiliki nilai *turnover* yang hampir sama. *Turnover* akan merugikan atau menguntungkan perusahaan berdasarkan kualitas karyawan. Jika karyawan yang keluar adalah karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi, kualitas pekerjaan yang sangat baik karena mereka telah diberikan berbagai pelatihan dari perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kerugian yang signifikan. Perusahaan telah mengeluarkan banyak dana untuk melatih karyawan, tetapi karyawan keluar segera setelah mendapatkan keuntungan, sehingga terjadi kerugian. Selain itu, dalam kasus dimana kualitas karyawannya sangat baik, mereka mungkin tidak memiliki kesempatan atau keinginan untuk mentransfer kemampuan mereka kepada karyawan lain (Sukmawati dkk, 2020).

Keluarnya seorang karyawan akan menular ke karyawan lainnya memiliki efek yang negatif pada perusahaan. Karena berbagai alasan, perusahaan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi cenderung kehilangan karyawan yang lebih lama bekerja. Jika perusahaan terus mengalami tingkat *turnover* yang tinggi,

karyawan sebelumnya dapat kehilangan kepercayaan mereka pada perusahaan. Terutama ketika mantan karyawan itu menunjukkan lebih banyak kesuksesan setelah bekerja di perusahaan lain. Pergeseran karyawan yang berkualitas ternyata juga mengurangi pelanggan, yang merupakan konsekuensi yang lebih buruk. Karyawan berkualitas tinggi tahu rahasia perusahaan untuk menarik pelanggan yang akan berdampak buruk bagi kesuksesan perusahaan (Prama Yanti & Sanica, 2021).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan meninggalkan pekerjaan. Beberapa faktor tersebut diantaranya adalah termasuk adanya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri, kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, dan peluang pengembangan karir (Kartono & Ningsih, 2019).

Menurut Sari dalam Hafiz et al. (2016), salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan adalah dengan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dalam Yadewani & Wijaya (2021) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan karyawan terhadap program pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan, maka semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan. Sejalan dengan penelitian tersebut berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 Juni 2024 kepada salah satu karyawan *staff engineering* mengungkapkan bahwa sejak awal masuk kedalam perusahaan belum pernah mengikuti pelatihan – pelatihan yang diberikan untuk mendukung pekerjaannya. Lalu hasil wawancara dengan pihak manager mengungkapkan bahwa perusahaan pernah memberikan beberapa pelatihan yang diadakan oleh pihak external untuk menambah pengetahuan di bidang yang relevan. Namun memang mengenai kejelasan jenjang karir masih belum dapat dilaksanakan ada beberapa karyawan baru yang masuk langsung menduduki jabatan menejer dan ada beberapa staff yang masih berada pada posisi yang sama dalam kurun waktu tertentu. Sehingga, dapat dikatakan bahwa perusahaan belum melaksanakan ataupun menerapkan pengembangan karir dengan baik, perusahaan XYZ Indonesia dapat

dikategorikan sebagai perusahaan yang baru merintis dan belum menerapkan pengembangan karir bagi karyawan.

Bentuk-bentuk pengembangan karir menurut Sugiharjo (2017) dapat dikategorikan menjadi tiga, yang pertama merupakan melakukan pendidikan dan pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kategori yang kedua adalah melakukan promosi yang merupakan perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, hak, dan status sosial individu tersebut. Pengembangan karir yang terakhir adalah mutasi adalah bagian dari proses yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi, yang melibatkan perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan, baik secara horizontal maupun vertikal promosi atau demosi di dalam organisasi.

Menurut Kaengke et al. (2018), pengembangan karir karyawan lebih diarahkan pada peningkatan kinerja. Dari sudut pandang individu, hal ini merupakan kesempatan untuk kemajuan dan perbaikan diri, sementara dari sisi pelayanan, pengembangan karir bertujuan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kepuasan kerja yang tinggi dapat dicapai melalui pengembangan karir yang terencana, yang pada gilirannya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga output dan kinerja mereka meningkat. Oleh karena itu, pengembangan karir, baik dalam bentuk promosi, mutasi, loyalitas terhadap organisasi, pencapaian kerja, maupun exposure, menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dibandingkan dengan teori yang ada, proses pengembangan karir yang diterapkan XYZ Indonesia masih belum maksimal.

Selain pengembangan karir faktor lain yang menyebabkan tingginya *turnover* pada XYZ Indonesia adalah kompensasi, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa mantan karyawan XYZ Indonesia pada tanggal 14 Februari 2024 didapat bahwa kompensasi menjadi alasan kuat

mereka untuk melakukan *turnover*. Menurut mantan karyawan sebut saja karyawan A bahwa pada XYZ Indonesia tidak ada kontrak kerja yang tertulis secara jelas mengenai detail hak – hak dan kewajiban yang dibuat dari perusahaan, dan tidak sesuai tunjangan yang diberikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Francis (2019), kompensasi mempengaruhi tinggi dan rendahnya *turnover intention*. Penghargaan, baik materi maupun non-materi, yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai kompensasi (Efendi & Kumalasari, 2022). **Kompensasi yang memadai dianggap efektif dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Pramono dan Wulansari (2023).** Pemimpin perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover* (Ariyanti & Suartina, 2021). Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan. Pengaruh ini berlaku dalam berbagai perusahaan dan organisasi, termasuk XYZ Indonesia. Berikut adalah rincian kompensasi yang diberikan oleh XYZ Indonesia berdasarkan data yang diperoleh peneliti:

Tabel 1.2

Rincian kompensasi yang diberikan XYZ INDONESIA

No	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1	Upah Gaji Pokok	Upah pokok akan mengacu pada UMR daerah yang berlaku pada tahun berjalan.	Diberikan setiap tanggal 5
2	Upah Lembur	Upah atas kerja diluar jam kerja	Tidak diberikan dalam bentuk uang namun digantikan dengan sistem hari libur
3	Bonus	Bonus mencapai target penjualan	Diberikan saat pemberian gaji ketika karyawan mencapai target penjualan pada bulan sebelumnya

4	Tunjangan	Tunjangan jabatan dan tunjangan hari raya	Tunjangan jabatan diberikan setiap bulan dan tunjangan hari raya diberikan satu tahun sekali saat hari raya besar keagamaan sesuai dengan agama yang dianut
		Tunjangan asuransi	Pemotongan dari gaji yang diberikan, wajib untuk BPJS ketenagakerjaan dan opsional untuk BPJS kesehatan

Sumber: Acuan data perusahaan (2024)

Dapat dilihat dari data diatas bahwa pemberian kompensasi di XYZ Indonesia belum maksimal, seperti pada gaji pokok yang hanya menyesuaikan pada UMR daerah yang belaku, hal serupa juga diungkapkan oleh mantan karyawan A bahwa perusahaan memberlakukan sistem gaji pokok yang sama dengan karyawan senior dengan karyawan yang baru diterima. Sistem lembur yang dirasa kurang optimal karena hanya menerapkan sistem ganti hari, tidak adanya tunjangan dana pensiun hingga jaminan keluarga bagi keryawan yang telah berkeluarga sehingga dapat dikatakan system kompensasi yang berlaku pada XYZ Indonesia belum optimal. Menurut Noviyanti et al. (2023), menetapkan alokasi kompensasi yang tepat adalah faktor kunci dengan meningkatkan anggaran untuk program kompensasi, perusahaan dapat lebih efektif memenuhi kebutuhan karyawan. Dukungan dan pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan perusahaan di pasar yang kompetitif.

Temuan selanjutnya mengenai faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan selain pengembangan karir dan kompensasi adalah stres kerja, didapat dari hasil wawancara pihak manajer mengungkapkan bahwa tidak sedikit rekan kerja yang mengeluh terhadap tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak bahkan sering tidak sesuai jobdesk. Ketidakesesuaian jobdesk ini banyak diakibatkan oleh keluarnya karyawan sebelumnya yang kemudian terjadi kekosongan posisi

sehingga harus dikerjakan sementara oleh karyawan yang masih bekerja sehingga menambah pekerjaan yang harus dilakukan. Transisi dari kekosngan hingga proses training karyawan baru pun diungkapkan narasumber sebagai penambahan pekerjaan yang akan menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaan yang sesuai jobdesknya. Hal serupa pula diungkapkan oleh salah satu staff budidaya mengungkapkan bahwa ia merasakan tingkat stres yang cukup tinggi dalam pekerjaannya. Menurutnya, tekanan untuk memenuhi target yang sering berubah-ubah serta tuntutan untuk selalu bekerja dengan cepat membuatnya merasa lelah secara fisik dan mental. Ia juga mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kurangnya komunikasi yang jelas dari manajemen mengenai perubahan kebijakan atau tugas baru sering membuat Budi merasa bingung dan tertekan, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi dan kinerjanya di tempat kerja.

Di sisi lain, salah satu staff marketing juga merasakan hal yang serupa. Ia menyatakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan cukup menantang, terutama dengan beban kerja yang kadang terasa tidak seimbang. Banyaknya pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat membuatnya sering merasa kewalahan. Selain itu, ekspektasi tinggi dari atasan tanpa dukungan yang memadai menambah beban pikirannya. Stres ini berdampak negatif, tidak hanya pada produktivitas kerjanya, tetapi juga pada kesehatannya, di mana rasa lelah dan kecemasan sering terbawa hingga setelah jam kerja.

Stres kerja adalah tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menyelesaikannya (Biron, De Reuver, & Toker, 2016). Menurut Hasibuan yang dikutip dalam Putri (2018) mengidentifikasi beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, adalah beban kerja yang berat dan melebihi kapasitas karyawan. Tekanan dan perlakuan yang tidak adil dari pimpinan. Kekurangan waktu dan peralatan kerja yang diperlukan, Konflik antara individu dengan atasan atau rekan kerja, Kompensasi yang dianggap tidak memadai. Masalah-masalah keluarga seperti masalah dengan anak, pasangan, orang tua, dan lain-lain.

Perusahaan membutuhkan *turnover* dari karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Namun, nilai *turnover* harus dikendalikan agar perusahaan mendapatkan lebih banyak keuntungan dari peningkatan kinerja karyawan baru daripada biaya rekrutmen. Apabila sebagian besar karyawan meninggalkan pekerjaan adalah sumber daya manusia dan berkompeten, *turnover* harus diwaspadai. Perusahaan tidak hanya melihat tingkat turnovernya, perusahaan juga harus melihat "Siapa yang keluar" untuk menemukan sumber masalah dan menyelesaikannya. (Nabilah, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, observasi serta wawancara dengan mantan karyawan dan karyawan aktif XYZ Indonesia penulis mendapatkan beberapa fenomena masalah yang menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan di perusahaan tersebut. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Diperusahaan XYZ Indonesia".

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset perusahaan yang sangat penting, Sehingga, pegelolaan SDM dianggap penting. XYZ Indonesia masih dalam tahap awal pengembangan bisnisnya, jadi perusahaan harus berhati-hati dalam mengelola karyawannya. Tingginya tingkat *turnover* karyawan di XYZ Indonesia menjadi fokus utama peneliti. Berdasarkan uraian pada latar belakang peneliti akan berfokus pada pengaruh faktor pengembangan karir, kompensasi dan stres kerja pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Sehingga, perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* di perusahaan XYZ Indonesia?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* di perusahaan XYZ Indonesia?
3. Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* di perusahaan XYZ Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* di perusahaan XYZ Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di perusahaan XYZ Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di perusahaan XYZ Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan informasi terkait faktor – faktor yang menyebabkan tingginya tingkat turnover karyawan. Sehingga, dapat menambah wawasan maupun bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam bidang yang sama, serta memberikan gambaran kesesuaian antara teori dan implementasi yang terjadi di kehidupan nyata.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan masukan terkait pengelolaan karyawan sehingga dapat mengurangi tingginya tingkat turnover karyawan di perusahaan pada umumnya dan pada XYZ INDONESIA pada khususnya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian- penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat peneliti.