

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis yang semakin ketat memberikan banyak dampak terhadap persaingan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saing mereka agar dapat bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Menurut Sugiarti (2023) menyatakan bahwa dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi faktor kunci. SDM dalam sebuah organisasi adalah aset berharga yang perlu dijaga dan dikembangkan dengan perhatian besar. Kualitas SDM yang tinggi dan kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan perusahaan sangat berperan penting bagi kesuksesan individu dan organisasi, hal tersebut membutuhkan upaya maksimal untuk mengelola sumber daya manusia dan mempertahankannya dalam jangka waktu yang panjang.

Surantoro & Solichin (2020) kegagalan mengelola sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan menyebabkan kurangnya keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan yang pada akhirnya karyawan akan berhenti atau mengundurkan diri dan perusahaan akan kehilangan individu yang berharga, hal ini akan menimbulkan suatu permasalahan baru yang sulit dihindarkan yaitu tingginya tingkat *turnover*. Pramudika et al., (2017) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* karyawan yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya masalah yang mendasar pada organisasi karena akan merugikan perusahaan, baik dari segi biaya, sumber daya, dan ketidakstabilan tenaga kerja. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

PT Andalan Mutu Energi merupakan salah satu lembaga inspeksi teknik instalasi ketenagalistrikan yang terakreditasi oleh Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral pada tanggal 26 Oktober 2020. Perusahaan ini menerbitkan Sertifikasi Laik Operasi (SLO) yang siap melayani jasa inspeksi teknik kepada pemilik instalasi

ketenagalistrikan, sehingga instalasi tersebut memenuhi kriteria andal, aman dan akrab lingkungan. Sumber daya manusia di PT Andalan Mutu Energi didukung oleh tenaga ahli yang kompeten dalam bidang ketenagalistrikan, termasuk insinyur dan teknisi. Tenaga ahli tersebut bekerja secara profesional dan telah memperoleh sertifikasi ketenagalistrikan yang mengakui keahlian mereka. Dukungan dari tenaga ahli ini perusahaan dapat mencapai hasil Uji Laik Operasi yang handal, terpercaya, dan sesuai dengan standar yang berlaku.

Menurut Muryani et al. (2022) perusahaan perlu mempertahankan tenaga ahli yang memiliki keterampilan dan kompetensi untuk bersaing di pasar industri, karena jika kehilangan tenaga ahli tersebut akan mengakibatkan kerugian bakat dan biaya tambahan untuk merekrut serta melatih karyawan baru. Tantangan perusahaan tidak hanya merekrut karyawan, tetapi juga mempertahankan karyawannya sehingga sangat penting mengelola manajemen karyawan yang efektif dengan memperhatikan hal – hal yang dapat membuat karyawan bertahan, sehingga menghindari timbulnya pikiran keinginan untuk keluar perusahaan dari karyawan.

Hasyim & Jayantika (2021) mengatakan bahwa *turnover intention* sebagai keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat bekerja yang dilakukan secara sukarela atau atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi. *Turnover intention* dalam suatu perusahaan merupakan fenomena yang wajar dan tidak berdampak negatif kecuali jika jumlahnya terlalu tinggi. Pada PT Andalan Mutu Energi tingkat keinginan karyawan untuk keluar tinggi dilihat dari data *turnover* karyawan di PT Andalan Mutu Energi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan pada PT Andalan Mutu Energi

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Persentase
2020	48	0	6	42	13,33%
2021	42	0	3	39	5%
2022	39	5	0	44	0%
2023	44	7	5	46	11,11%

Sumber: Divisi SDM PT Andalan Mutu Energi (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa data *turnover* karyawan di PT Andalan Mutu Energi, persentase tingkat *turnover* karyawan fluktuatif signifikan dari tahun ke tahun. Menurut Gillies dalam Qanitah et al. (2022) standar *turnover* adalah 5 - 10% per tahun, dan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10% per tahun. Perhitungan tingkat *turnover* karyawan dapat diperoleh dari rumus sebagai berikut:

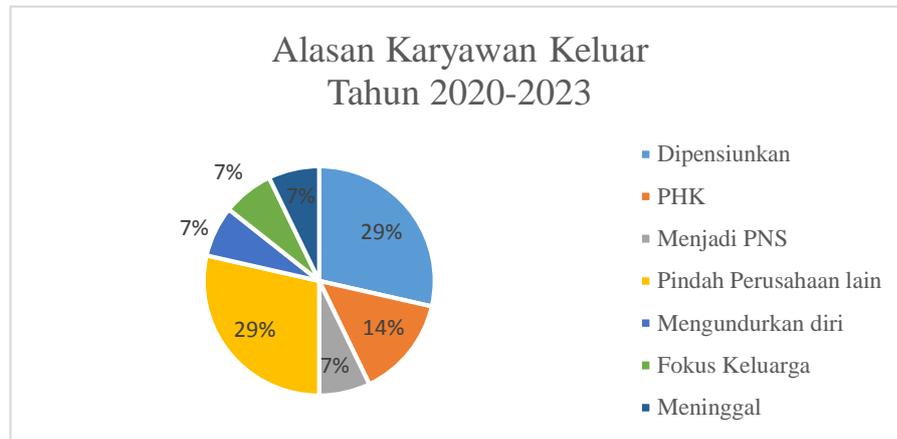
$$LTO \text{ Tahunan} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar Setahun}}{(\text{Jumlah Karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}) : 2} \times 100\%$$

Sumber: Gilis dalam Qanitah et.al (2022)

Rumus 1.1 ***Labor Turnover***

Dengan menggunakan rumus *labor turnover* tersebut, didapat hasil persentase karyawan keluar PT Andalan Mutu Energi pada tahun 2020 dan 2023 secara LTO dikategorikan berada diatas batas normal. Pada tahun 2020 telah melebihi batas normal, lalu menurun tajam di tahun 2021 hingga 2022, namun adanya kenaikan kembali secara tajam dari 0% menjadi 11,11% di tahun 2023. Dapat disimpulkan bahwa dengan tingginya *turnover*, keinginan karyawan bertahan di dalam perusahaan masih rendah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) PT Andalan Mutu Energi diketahui bahwa alasan karyawan yang keluar pada tahun 2020, 2021, dan 2023 sebagai berikut:



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)

Diagram 1.1

Alasan Karyawan Keluar Pada PT Andalan Mutu Energi

Berdasarkan hasil tabel 1.2 data *turnover* karyawan PT Andalan Mutu Energi menyatakan bahwa ada 14 karyawan yang keluar di tahun 2020, 2021, dan 2023, alasan keluar untuk tahun 2020 sebanyak 6 karyawan yaitu 4 karyawan keluar dinyatakan dipensiunkan dan 2 karyawan di PHK, tahun 2021 sebanyak 3 karyawan yaitu 1 karyawan meninggal, 1 karyawan menjadi PNS, dan 1 karyawan memilih untuk fokus keluarga. Pada tahun 2023 yang keluar 5 karyawan yaitu 1 karyawan mengundurkan diri dan 4 orang pindah ke perusahaan lain.

Dapat disimpulkan berdasarkan diagram 1.1 bahwa di tahun 2020, 2021, dan 2023 terdapat 43% alasan karyawan keluar karena dari faktor internal perusahaan seperti dipensiunkan dengan kriteria karyawan yang dianggap tidak produktif untuk bekerja namun tidak dilihat dari umur pensiun dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan 57% alasan keluar dari keinginan sendiri karyawan seperti menjadi PNS, pindah perusahaan lain, mengundurkan diri dan fokus pada keluarga.

Alasan keluar karyawan tersebut sebagai indikasi bahwa karyawan mempunyai *turnover intention* yang tinggi. Menurut Harnoto dalam Darmawan dan Vita (2017) indikasi – indikasi sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan, seperti adanya absensi yang

meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya dan tidak ada keinginan untuk terlibat, hal – hal tersebut sesuai dengan permasalahan yang terjadi pada PT Andalan Mutu Energi yang didukung oleh beberapa alasan karyawan keluar.

Menurut Harvida & Wijaya (2020) suatu organisasi harus bekerja keras untuk mengelola karyawannya dengan baik sehingga karyawan akan cenderung mengurungkan niatnya untuk keluar dari organisasi. Maharani (2023) mengatakan bahwa mempertahankan karyawan yang berkualitas merupakan investasi yang bijak bagi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi dengan menerapkan strategi seperti penawaran kompensasi yang kompetitif, pengembangan karir, budaya kerja yang positif, keterlibatan karyawan, pengakuan dan penghargaan.

Yogeswara & Putra (2014) menyatakan bahwa setiap perusahaan perlu melakukan kegiatan pengembangan agar mampu melakukan persiapan berupa pencegahan terhadap *turnover intention* karyawan yang sulit diprediksi. Pengembangan karir menjadi salah satu fokus perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan agar mampu menggali potensi yang dimilikinya.

Elbadiansyah (2019) mengemukakan bahwa *career development* mengacu pada upaya pribadi seluruh karyawan untuk mencapai tujuan karirnya melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Nikmah et al., (2018) menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan adanya pengembangan karir yang memadai di dalam organisasi, mereka cenderung lebih enggan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Menurut Wiratanoeningrat & Nugroho (2021) pengembangan karir yang baik memiliki dampak yang baik terhadap peningkatan keinginan untuk bertahan, namun berdasarkan hasil data yang diperoleh pada PT Andalan Mutu Energi bahwa kesempatan pengembangan karir yang diberikan tidak dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan.

PT Andalan Mutu Energi memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan melalui pelatihan sertifikat kompetensi untuk para tenaga teknik dan non teknik, tetapi hanya diikuti oleh beberapa karyawan. Berikut data pelatihan PT Andalan Mutu Energi:

Tabel 1.2
Data Pelatihan PT Andalan Mutu Energi

No	Nama Pelatihan	Deskripsi	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Wajib Mengikuti	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Alasan Tidak Mengikuti
1.	Pembekalan dan Pelatihan Serkom Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS)	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk tenaga teknik agar memiliki sertifikat kompetensi di bidang PLTS	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	20 Orang	13 Orang	Perjalanan Dinas
			2022	23 Orang	11 Orang	Perjalanan Dinas
			2023	25 Orang	6 Orang	Perjalanan Dinas
2.	Pembekalan dan Pelatihan Serkom Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD)	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk calon tenaga teknik agar memiliki sertifikat kompetensi di bidang PLTD	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	20 Orang	10 Orang	Perjalanan Dinas
			2022	23 Orang	8 Orang	Perjalanan Dinas
			2023	25 Orang	6 Orang	Perjalanan Dinas
3.	Pembekalan dan Pelatihan Serkom Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik Tegangan Menengah (IPTL-TM)	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk calon tenaga teknik agar memiliki sertifikat kompetensi di bidang IPTL-TM	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	20 Orang	19 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
			2022	23 Orang	9 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
			2023	25 Orang	6 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat

No	Nama Pelatihan	Deskripsi	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Wajib Mengikuti	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Alasan Tidak Mengikuti
						kesulitan jenis pembangkit
4.	Pembekalan dan Pelatihan Serkom Instalasi Pemanfaatan Tenaga Listrik Tegangan Tinggi (IPTL-TT)	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk tenaga teknik agar memiliki / mengupgrade level sertifikat kompetensi di bidang IPTL-TT	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	20 Orang	8 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
			2022	23 Orang	8 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
			2023	25 orang	5 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
5.	Bimbingan Teknik Mata Uji SLO	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk seluruh pjt dan tenaga teknik mengenai penambahan dan perubahan mata uji SLO	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	20 Orang	20 Orang	Hanya Karyawan Terpilih
			2022	23 Orang	23 Orang	Hanya Karyawan Terpilih
			2023	-	-	Tidak diadakan pelatihan
6.	Pembekalan dan Pelatihan Serkom Distribusi	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk calon	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	-	-	Tidak diadakan pelatihan

No	Nama Pelatihan	Deskripsi	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Wajib Mengikuti	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Alasan Tidak Mengikuti
	Tegangan Menengah (DIST-TM)	tenaga teknik agar memiliki sertifikat kompetensi di bidang DIST-TM	2022	23 orang	8 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
			2023	25 orang	6 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
7.	Pembekalan Sistem Proteksi Elektrikal (Generator) pada PLTD	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk tenaga teknik mengenai sistem proteksi elektrikal generator	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	20 Orang	15 Orang	Perjalanan Dinas
			2022	23 Orang	8 Orang	Perjalanan Dinas
			2023	-	-	Tidak diadakan pelatihan
8.	Pembekalan dan Pelatihan Serkom Pembangkit Listrik Tenaga Gas (PLTG)	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk tenaga teknik agar memiliki sertifikat kompetensi di bidang PLTG	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2022	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2023	25 orang	13 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
9.	Pembekalan dan Pelatihan Serkom Transmisi	Memberikan pengetahuan dan pemahaman untuk tenaga	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	-	-	Tidak diadakan pelatihan

No	Nama Pelatihan	Deskripsi	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Wajib Mengikuti	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti	Alasan Tidak Mengikuti
		teknik agar memiliki / mengupgrade level sertifikat kompetensi di bidang Transmisi	2022	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2023	25 orang	5 Orang	Kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit
10.	<i>Capacity Building</i> Tenaga Non Teknik	Memberikan pengetahuan dan pemahaman yang berkesinambungan untuk tenaga non Teknik, terhadap proses pembuatan kesepakatan pekerjaan pemeriksaan dan pengujian baik pengetahuan suatu bidang dan sub bidang suatu instalasi secara umum	2020	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2021	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2022	-	-	Tidak diadakan pelatihan
			2023	21 Orang	21 Orang	-

Sumber: Divisi SDM PT Andalan Mutu Energi (2023).

Berdasarkan tabel 1.3 ada beberapa jenis pelatihan yang diberikan oleh PT Andalan Mutu Energi kepada karyawannya, namun berdasarkan data jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dengan jumlah karyawan yang wajib mengikuti tidak sesuai dan terdapat penurunan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan dari tahun ke tahun pada beberapa jenis pelatihan yaitu PLTS, PLTD, IPTL-TM, IPTL-TT, dan DIST-TM. Alasan karyawan tidak mengikuti karena karyawan sedang melakukan perjalanan dinas, atasan hanya menunjuk langsung karyawan terpilih yang berkompetensi untuk mengikuti pelatihan sertifikat kompetensi, dan

keenganan karyawan untuk mengikuti pelatihan karena melihat tingkat kesulitan jenis pembangkit.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan perusahaan PT Andalan Mutu Energi banyak karyawan yang enggan melakukan pelatihan dilihat dari alasan terbanyak yaitu kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan karena tingkat kesulitan jenis pembangkit, indikasi tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah tidak adanya minat hal ini menjadi sinyal pertanda bagi perusahaan bahwa dilihat dari perilaku karyawan tersebut akan menjadikan *turnover* tinggi.

Azzizah & Izzati (2018) mengatakan bahwa manajemen perlu mendapatkan komitmen dari karyawan terhadap organisasi karena komitmen karyawan pada sebuah organisasi mengarah pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan segala daya, untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi. Menurut Putra & Suana (2016) komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya pada suatu organisasi. Tingginya tingkat komitmen dukungan karyawan dan pengembangan komitmen karyawan pada perusahaan akan mengurangi *turnover intention*.

Organizational commitment pada PT Andalan Mutu Energi dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang mengikuti berbagai kegiatan yang dilaksanakan perusahaan. Berikut data karyawan keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan pada PT Andalan Mutu Energi:

Tabel 1.3

Data Keikutsertaan Karyawan Dalam Kegiatan Perusahaan

Kegiatan	Tahun	Target	Realisasi	%
1	2021	20 Karyawan	13 Karyawan	65%
	2022	23 Karyawan	11 Karyawan	48%
	2023	25 Karyawan	6 Karyawan	24%
2	2021	20 Karyawan	10 Karyawan	43%
	2022	23 Karyawan	8 Karyawan	40%
	2023	25 Karyawan	6 Karyawan	24%

Kegiatan	Tahun	Target	Realisasi	%
3	2021	20 Karyawan	19 Karyawan	95%
	2022	23 Karyawan	9 Karyawan	39%
	2023	25 Karyawan	6 Karyawan	24%
4	2021	20 Karyawan	8 Karyawan	40%
	2022	23 Karyawan	8 Karyawan	40%
	2023	25 Karyawan	5 Karyawan	20%
5	2021	20 Karyawan	20 Karyawan	100%
	2022	23 Karyawan	23 Karyawan	100%
6	2022	23 Karyawan	8 Karyawan	35%
	2023	25 Karyawan	6 Karyawan	24%
7	2021	20 Karyawan	15 Karyawan	75%
	2022	23 Karyawan	8 Karyawan	35%
8	2023	25 Karyawan	13 Karyawan	52%
9	2023	25 Karyawan	5 Karyawan	20%
10	2023	21 Karyawan	21 Karyawan	100%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa keikutsertaan karyawan dalam beberapa kegiatan tabel 1.3 di PT Andalan Mutu Energi menunjukkan sebagian besar kurangnya antusias karyawan karena adanya perilaku enggan untuk terlibat dalam kegiatan tersebut. 6 kegiatan dari 10 kegiatan menunjukkan adanya penurunan realisasi setiap tahunnya dari target keikutsertaan karyawan yang mengindikasikan karyawan mempunyai komitmen yang rendah, dan rendahnya partisipasi karyawan juga berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Priansa (2021) dampak komitmen organisasional ditinjau dari sudut organisasi pada pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Karyawan pada PT Andalan Mutu Energi sudah tidak ada minat pelatihan sedangkan program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan merupakan suatu aturan yang harus karyawan ikuti untuk pengembangan karir karyawan.

Untuk mengetahui *organizational commitment* dalam *turnover intention* pada PT Andalan Mutu Energi peneliti melakukan pra survey. Peneliti membagikan

kuesioner kepada 30 responden dan berikut hasil data pra survey *Organizational commitment* (X2) yang diperoleh:

Tabel 1.4
Data Pra Survey *Organizational Commitment*

No	Pernyataan	Nilai	
		S	TS
1	Saya ingin bertahan di perusahaan ini karena tujuan organisasi sesuai dengan tujuan saya	43,3%	56,7%
2.	Saya ingin bertahan di perusahaan ini karena sesuai dengan biaya hidup saya saat ini	58,1%	41,9%
3.	Saya merasa rugi jika keluar dari perusahaan karena kehilangan sejumlah penurunan finansial	66,7%	33,3%
4	Saya merasa rugi jika keluar dari perusahaan karena akan menganggur	54,8%	45,2%
5	Saya merasa harus bertahan di perusahaan ini karena memiliki kewajiban dengan atasan saya saat ini	48,4%	51,6%
6	Saya merasa harus bertahan di perusahaan ini karena telah menandatangani kontrak kerja sebagai karyawan tetap	64,5%	35,5%
7	Saya merasa antusias dengan berbagai kegiatan yang dilaksanakan perusahaan karena merupakan bagian dari tanggungjawab saya	36,7%	63,3%

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pra survey mengenai *organizational commitment* kepada 30 orang karyawan PT Andalan Mutu Energi dapat disimpulkan bahwa pada sebagian besar karyawan menunjukkan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) karena tidak ingin mengalami kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari perusahaan dan adanya kecenderungan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen atau hanya mengambil keuntungan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Riantini et al., (2021) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bibowo & Masdupi (2014) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang

bahwa hasil penelitian ini membuktikan pengembangan karir tidak berpengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Uktutias et al., (2021) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Turnover intention* Karyawan Klinik Utama Rawat Inap Usada Buana Surabaya bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini berbeda dengan penelitian Setiana & Kurnia (2018) yang berjudul *The Influence Of Organizational commitment, Job Stress And Job Satisfaction Against Turnover intention (Empirical Study On Yamaha Mataram Sakti Magelang)* bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Melihat fenomena ini maka terlihat jelas, bahwa PT Andalan Mutu Energi menghadapi tantangan mempertahankan karyawan terutama dilihat dari data tingkat *turnover* yang fluktuatif selama 4 tahun. Upaya perusahaan dalam mencegah tingkat *turnover* dengan memberikan pengembangan karir melalui pelatihan namun kurangnya minat dan partisipasi karyawan pada program pelatihan tersebut serta rendahnya komitmen karyawan dalam keikutsertaan kegiatan yang diadakan oleh perusahaan didukung dengan data pra survey yang mengatakan bahwa karyawan tidak memiliki komitmen atau hanya mengambil keuntungan perusahaan.

Hal ini menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT ANDALAN MUTU ENERGI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah yang dikemukakan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *Career Development, Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi?
2. Seberapa besar pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi?

3. Seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi?
4. Seberapa besar pengaruh *Career Development* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran mengenai *Career Development*, *Organizational Commitment* dan *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi.
2. Seberapa besar pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi.
3. Seberapa besar pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi.
4. Seberapa besar pengaruh *Career Development* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* pada PT Andalan Mutu Energi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini terbagi atas dua manfaat yaitu aspek teoritis dan aspek praktis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan serta wawasan bagi peneliti selanjutnya mengenai *Career Development* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh *Career Development* dan *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*.

No	Kegiatan Penelitian	TAHUN 2024																				
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
8.	Pengumpulan Data Akhir																					
9.	Penyusunan Bab II																					
10.	Penyusunan Bab III																					
11.	Seminar Proposal																					
12.	Revisi Seminar Proposal																					
13.	Penyebaran Kuesioner																					
14.	Penyusunan Bab IV																					
15.	Pengolahan Data																					
16.	Penyusunan Bab V																					
17.	Sidang Skripsi																					
18.	Revisi Skripsi																					

Sumber: Diolah Oleh Penulis (2024)