

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan transformasi digital, peran sumber daya manusia menjadi semakin strategis dalam menghadapi tantangan bisnis. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi, SDM menjadi penggerak utama seluruh kegiatan dan aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Diah et al., 2021).

Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia merupakan hukum dasar yang mengatur hubungan antara pekerja dan perusahaan. Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian, Undang-Undang ini menetapkan definisi yang luas tentang tenaga kerja, mencakup semua individu yang berpartisipasi dalam proses produksi dan pelayanan.

Pengelolaan karyawan harus dilakukan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, tidak mendapatkan perhatian serta kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan lebih mudah untuk meninggalkan perusahaan. Berhentinya karyawan dari perusahaan diawali niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, niat tersebut disebut *turnover intention* (Mahrofi et al., dalam Rahayu et al., 2023). *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di mana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Moblely dalam Riambessy, 2021)

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store* 05 Bandung) yang merupakan perusahaan perdagangan jasa grosir

(pusat perkulakan) dari Lotte Indonesia yang diberi nama Lotte Grosir menjual barang-barang dalam jumlah besar dengan biaya yang rendah untuk memenuhi kebutuhan pelanggan profesional yang menjadi anggota Lotte seperti horeka (hotel, restoran dan katering) dan juga warung-warung dengan skala usaha kecil dan menengah. PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*) memiliki total 93 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*)

Tahun	Jumlah Karyawan					
	<i>Staff</i> Kontrak	<i>Staff</i> Permanen	<i>Senior</i> <i>Staff</i>	<i>Section</i> <i>Head</i>	<i>Manager</i>	<i>Store</i> <i>General</i> <i>Manager</i>
2019	43	20	26	11	4	1
2020	44	19	25	11	4	1
2021	39	21	24	11	2	1
2022	39	21	22	10	1	1
2023	41	19	20	10	3	1

Sumber: HRD PT. LSI *Store 05 Bandung* (2024)

Pada tabel 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan di PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*) pada 5 tahun terakhir sejak tahun 2019-2023. Karyawan di PT LSI (*Store 05 Bandung*) terbagi menjadi beberapa bagian diantaranya *staff* kontrak yang jumlahnya rata-rata dua kali lipat lebih banyak dari jumlah *staff* permanen, *senior staff* yang jumlahnya rata-rata 23 orang, *section head* yang jumlahnya rata-rata 11 orang, *store manager* yang jumlahnya 3 orang dan *general manager* 1 orang. Dapat dilihat pada tabel 1.1 terdapat penurunan jumlah karyawan di PT LSI (*Store 05 Bandung*) dalam 5 tahun terakhir dengan jumlah yang tidak sedikit, dengan detail pada grafik 1.1 dibawah ini:

Grafik 1. 1
Penurunan Jumlah Karyawan



Sumber: Diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada HRD PT LSI (*Store 05 Bandung*) dinyatakan alasan dari menurunnya jumlah karyawan dikarenakan beberapa alasan, pada tahun 2019-2020 saat terjadinya pandemi Covid-19 beberapa karyawan mengundurkan diri (*resign*) kemudian pada tahun 2020-2023 terdapat kebijakan perusahaan mengenai jumlah kebutuhan karyawan di PT LSI, dengan tidak memperpanjang kontrak kerja pada *staff* yang masih berstatus karyawan tidak tetap (kontrak), hal ini merupakan kebijakan yang diinstruksikan langsung dari *Head Office* PT Lotte Shopping Indonesia. Dengan adanya kebijakan tersebut maka turnover di PT LSI (*Store 05 Bandung*) berada dalam tingkat yang cukup tinggi dengan uraian sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Data *Turnover* PT Lotte Shopping Indonesia (Store 05 Bandung)

TAHUN	TOTAL KARYAWAN AWAL	MASUK	KELUAR	TOTAL KARYAWAN AKHIR	<i>TURNOVER</i>
2019	105 orang	38 orang	39 orang	104 orang	37%
2020	104 orang	30 orang	29 orang	105 orang	28%
2021	105 orang	13 orang	20 orang	98 orang	20%
2022	98 orang	5 orang	9 orang	94 orang	9%
2023	94 orang	7 orang	7 orang	94 orang	7%
Rata-Rata <i>Turnover</i> Tahun 2019-2023					20%

Sumber : HRD PT LSI *Store* 05 Bandung (2024)

Berdasarkan sumber data yang didapatkan langsung dari HRD PT LSI (*Store* 05 Bandung) menggambarkan terdapat tingginya tingkat *turnover* dalam 5 tahun terakhir dengan rata-rata *turnover* sebesar 20%. Menurut Prabowo dalam Pratama (2021) mengatakan bahwa tingkat *turnover* yang normal berkisar 5%-10% dari jumlah pegawai keseluruhan, sedangkan dikatakan tinggi apabila tingkat *turnover* mencapai 10% atau lebih. Sehingga dugaan tingkat *turnover* di PT LSI (*Store* 05 Bandung) dikatakan tinggi karena nilai rata-rata *turnover* sebesar 20% dan lebih besar dari 10%. Bagi banyak perusahaan, *turnover intention* lebih berbahaya daripada *turnover* karena karyawan dengan *turnover intention* sudah tidak fokus dalam bekerja, hati dan jiwanya sudah tidak berada di perusahaan tersebut dan tinggal menunggu bom waktu untuk pindah kerja ke perusahaan lain (Eliana et al., 2020)

Turnover intention adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di mana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata (Mobley dalam Riambessy, 2021). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menurut Ridlo dalam Pangestuti et al., (2022) yaitu (1) Usia, tingginya tingkat *turnover* lebih besar dimiliki oleh karyawan yang berusia muda dibandingkan dengan karyawan yang usianya sudah tua. Semakin tua usia seorang karyawan, maka lebih rendah *turnover intention*-nya, begitupun

sebaliknya. (2) Durasi kerja, *turnover* lebih besar terjadi pada karyawan yang bekerja dalam masa kerja yang sebentar. (3) Tingkat pembelajaran, pembelajaran yang tidak cocok dengan jabatan yang diidamkan bisa berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi. (4) Keterikatan atas perusahaan, semakin kuat ikatan antara karyawan dengan perusahaan, makin lemah *turnover intention* karyawan tersebut. (5) Kepuasan kerja, penting diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan menunjukkan bahwa apa yang didapat karyawan tidak selaras dengan ekspektasi karyawan.

Rahayu dan Irawan (2023) dalam penelitiannya menjelaskan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karier. Dalam pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri (*career planning*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kariernya (*career management*). Shelten dalam Putra dan Darmawan (2023) menjelaskan pengembangan karier sebagai tujuan seseorang untuk meningkatkan kemampuan pada kariernya. Pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi niat untuk meninggalkan perusahaan tempat kerja, kesempatan untuk belajar dan berkembang membuat karyawan merasa bahwa meningkatkan keahlian dan pengetahuan dapat membantu mereka dalam karir di masa depan. Peluang Promosi dan kenaikan jabatan juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan, karyawan yang merasa memiliki peluang untuk promosi dan kenaikan jabatan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan oleh karena itu lebih mungkin untuk tetap di organisasi (Zakaria dan Ali, 2024).

Tercantum dalam Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 9 dijelaskan bahwa pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Menurut Dayona dan Rinawati dalam Mizan et al., (2022) perusahaan yang membangun jenjang karier karyawannya dengan baik akan membuat karyawan menunjukkan

potensi terbaiknya. Dalam menggali potensi terbaik karyawan, diperlukan adanya pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan. PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store* 05 Bandung) secara rutin melakukan program pelatihan pada sejumlah karyawan seperti pelatihan kompetensi, *retraining* dan pelatihan kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Massalea dan Sulistyو dalam Upasuji (2020) menyebutkan faktor-faktor yang menentukan pengembangan karier yaitu diantaranya sikap atasan dan rekan kerja, pengalaman, pelatihan, prestasi dan faktor nasib. Lebih lanjut Saraswati & Dewi dalam Upasuji (2020) menyatakan karyawan yang ingin mengembangkan karirnya mau tidak mau akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena pengembangan karir didasari oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan. Sehingga pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam pengembangan karier yang perlu diberikan oleh perusahaan dan diikuti oleh seluruh karyawan untuk dipromosikan atau mengharapkan pengembangan karier. Pelatihan yang dilakukan oleh PT LSI (*Store* 05 Bandung) ada berbagai jenis, dengan detail pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 1. 3

Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

NO	JENIS PELATIHAN	PESERTA	PENCAPAIAN
1	<i>Training New Employee</i>	<i>Staff</i>	100%
2	<i>Code on Conduct</i>	<i>All</i>	100%
3	<i>Customer Services</i>	<i>All</i>	100%
4	<i>Up Skill</i>	<i>All</i>	100%
5	<i>Stock Management</i>	<i>Senior Staff-up</i>	100%
6	<i>Leadership</i>	<i>Section Head-up</i>	100%
7	<i>Traine for the Trainer</i>	<i>Section Head-up</i>	100%

NO	JENIS PELATIHAN	PESERTA	PENCAPAIAN
8	<i>People Management</i>	<i>Section Head-up</i>	100%
9	<i>QSV</i>	<i>All Fresh Food Team</i>	100%
10	<i>Mandatory</i>	<i>All</i>	97% (<i>on going</i>)

Sumber: Diolah penulis (2024)

Berbagai jenis pelatihan yang diberikan oleh pihak PT LSI pada karyawan selalu memenuhi target pencapaian, hal ini berarti perusahaan telah berusaha untuk memberikan fasilitas dalam meningkatkan kemampuan karyawan, agar bisa bekerja dengan penuh strategi yang efektif dan efisien ditengah keadaan ketersersediaan tenaga kerja yang terbatas. Namun ternyata pengembangan karier di PT LSI (Store 05 Bandung) tidak optimal karena ebijakan PT Lotte *Shopping* Indonesia (Store 05 Bandung) dalam proses pengembangan karier ditentukan oleh kebijakan yang dikeluarkan dari *Head Office* Lotte *Shopping* Indonesia, dimana tiap tahunnya terjadi pengurangan atau pembatasan jumlah karyawan karena penurunan tingkat capaian target. Barnett dan Bradley dalam Putra et al., (2023) melakukan penelitian studi yang menentukan bahwa peran kebijakan organisasi adalah penting terkait dengan praktik pengembangan karier karyawan.

Pengembangan karier di PT Lotte *Shopping* Indonesia (Store 05 Bandung) dibagi menjadi 2 (dua) yaitu permanensi dan promosi. Permanensi merupakan perubahan status karyawan dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, sementara promosi merupakan peluang bagi karyawan untuk naik jabatan ke level yang lebih tinggi. Berdasarkan observasi dengan HRD PT Lotte *Shopping* Indonesia (Store 05 Bandung) diketahui kesempatan promosi dan permanensi yang diberikan oleh perusahaan dalam 5 (lima) tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Pengembangan Karier Karyawan di PT Lotte *Shopping* Indonesia

TAHUN	PERMANENSI	PROMOSI
2019	Tidak ada	Tidak ada
2020	1 orang	1 orang
2021	Tidak ada	Tidak ada
2022	2 orang	3 orang
2023	1 Orang	2 orang

Sumber: HRD PT LSI (2024)

Dapat dilihat pada tabel 1.4 hanya sedikit jumlah karyawan PT LSI yang mendapatkan promosi jabatan dan permanensi status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, hal ini menggambarkan kurangnya pengembangan karier yang didapatkan oleh karyawan PT LSI yang dapat menyebabkan terjadinya ketidakpuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Seperti yang diungkapkan Sari dalam Ahsani et al., (2020) bahwa kesempatan memperoleh promosi jabatan di perusahaan akan mengurangi adanya keinginan karyawan untuk berpindahh ataupun keluar dari pekerjaannya.

Penelitian terkait dengan pengembangan karier terhadap *turnover intention* telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah et al., (2024) dan Aga (2023) berkesimpulan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yumna (2022) dan Rahayu et al., (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dalam perusahaan.

Menurut Prihatsanti dalam Pangestuti et al., (2022) *turnover* yang tinggi bisa membuat karyawan mempunyai tugas *double* karena SDM yang dimiliki terbatas sehingga banyak karyawan yang merangkap tugas dan jabatan serta

tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan juga terlalu besar mengakibatkan beban kerja karyawan meningkat dan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Selain dipengaruhi oleh pengembangan karier, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh beban kerja. Cain dalam Risambessy (2021) menjelaskan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Dhanisa dalam Risambessy (2021) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh individu dalam suatu jabatan/unit organisasi yang harus diselesaikan dalam volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap HRD PT LSI (Store 05 Bandung) karyawan sering kali dihadapkan dengan tingginya target penjualan harian yang harus dicapai untuk memenuhi target penjualan tahunan yang telah ditetapkan pada tahun 2023 adalah sebesar Rp 586 Miliar. Rincian target ini dapat berubah-ubah setiap tahun sesuai dengan kebijakan dari Head Office LSI. Rincian target diurai menjadi target bulanan dengan persentase capaian pada tabel 1. Dibawah ini:

Tabel 1. 5
Target Penjualan PT LSI (Store 05 Bandung)

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
Januari	48,5M	39,2M	81%
Februari	56,7M	52,5M	93%
Maret	67.2M	59,8M	89%
April	42,5M	37,2M	88%
Mei	46,8M	39,7M	85%
Juni	44,5M	34,5M	78%
Juli	42,5M	36,2M	86%
Agustus	45,8M	37,8M	83%
September	45,9M	42,5M	93%
Oktober	43,8M	38,2M	87%

November	48,2M	43,5M	90%
Desember	53,8M	48,8M	91%
Total	586M	509,9M	87%

Sumber: PT LSI (Store 05 Bandung)

Dapat dilihat pada tabel 1. Target pendapatan PT Lotte Shopping Indonesia menurut keterangan dari HRD PT LSI (*Store 05 Bandung*) dalam satu tahun dengan total target pendapatan Rp586 Miliar yang dibagi kedalam 12 (dua belas) bulan dengan besaran target yang berbeda setiap bulannya menyesuaikan dengan *planning* arahan dari Head Office Lotte Shopping Indonesia dan juga berdasarkan perhitungan *forecast* pada bulan-bulan yang memiliki kemungkinan penjualan tinggi seperti Hari Raya Idul Fitri dan Natal. Target penjualan disebarkan ke berbagai divisi terkait seperti *dry food* (sembako), *fresh food* (daging dan roti) dan *non food* (peralatan elektronik) sehingga harus dipastikan ketersediaan tenaga kerja yang cukup pada divisi terkait seperti *staff* gudang, *staff telemarketing* dan *staff* kasir agar pencapaian target menjadi lebih maksimal.

Menurut observasi yang peneliti lakukan pada HRD PT LSI (*Store 05 Bandung*) terkait jumlah tenaga kerja yang tersedia di PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*) sangat terbatas sehingga dengan tingginya target yang diberikan, mengharuskan beberapa pegawai melakukan lembur diluar jam kerja efektif yang menyebabkan tingkat kelelahan pada pekerja tinggi dan target yang tidak pernah tercapai mencerminkan adanya masalah dalam pengelolaan beban kerja di PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*). Dikemukakan Crisnandi dan Chaerudin (2024:78) Beban kerja dapat diukur dengan menghitung seberapa banyak waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan melalui waktu yang tersedia. Peraturan mengenai jam kerja terdapat pada Undang-Undang Ketenagakerjaan UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 Angka 23, jika perusahaan menginginkan karyawan bekerja melebihi jam kerja harus memperoleh persetujuan karyawan dan jam lembur tidak lebih dari 4 jam per hari karyawan yang bekerja 8 jam perhari atau 40 jam perminggu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada HRD PT LSI (*Store 05 Bandung*), dikarenakan kurangnya jumlah *man power* atau tenaga kerja menyebabkan adanya

peningkatan jumlah jam kerja lembur pada beberapa divisi dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Data Lembur Karyawan PT LSI (Store 05 Bandung) Tahun 2023

BULAN	JUMLAH KARYAWAN LEMBUR	TOTAL LEMBUR	DURASI
Januari	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
Februari	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
Maret	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
April	20 orang	6 jam	2-4 kali
Mei	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
Juni	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
Juli	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
Agustus	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
September	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
Oktober	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
November	20 orang	4,5 jam	2-4 kali
Desember	20 orang	4,5 jam	2-4 kali

Sumber: HRD PT LSI (2024)

Berdasarkan pada tabel 1.5 Jumlah lembur karyawan PT LSI (Store 05 Bandung) terhitung sangat banyak, dengan total jam lembur per orangnya sekitar 4,5 - 6 jam dan durasi lembur 2-4 kali dalam sebulan, hal tersebut dapat dikatakan tinglat lembur yang tinggi karena melebihi peraturan ketenagakerjaan UU No. 6 Tahun 2023 Pasal 81 Angka 23 yaitu 4 jam untuk karyawan yang bekerja 8 jam

perhari. Kelebihan jam kerja terjadi pada divisi kasir dengan alasan karena kondisi toko yang ramai dan pada divisi *fresh food* karena *stock take* barang *fresh food*. Maulidah et al (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa jam lembur menjadi salah satu hal yang mencirikan adanya beban kerja, jam kerja yang bertambah membuat karyawan menjadi cepat lelah. Hal ini juga didukung oleh UU Cipta Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 81 angka 21 ayat 2 UU 11/2020 tentang skema waktu kerja.

Penelitian terkait dengan beban kerja terhadap *turnover intention* telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Maulidah et al., (2022); Kuswahyudi et al., (2022) dan Nurhaliza et al., (2023) berkesimpulan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risambessy (2021) dan Wibowo et al., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang diatas, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan dengan adanya beberapa masalah yang terjadi pada PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05* Bandung) yaitu tingginya tingkat *turnover* karyawan, rendahnya kesempatan untuk pengembangan karier bagi karyawan yang berstatus kontrak untuk bisa menjadi karyawan tetap dan kenaikan jabatan (promosi) pada karyawan tetap. Selain itu, tingginya tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan ditandai dengan jam kerja yang bertambah (lembur) yang tinggi. Berdasarkan gambaran fenomena dan permasalahan mengenai *turnover*, pengembangan karier dan beban kerja maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT LOTTE *SHOPPING* INDONESIA (*STORE 05* BANDUNG)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai *Turnover Intention*, Pengembangan Karier dan Beban Kerja pada karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*)?
2. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*)?
3. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*)?
4. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karier dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*)?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Gambaran umum *Turnover Intention*, Pengembangan Karier dan Beban Kerja karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*).
2. Besarnya pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*).
3. Besarnya pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*).
4. Besarnya pengaruh Pengembangan Karier dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah memperluas pemahaman penelitian mengenai hubungan antara

pengembangan karier dan beban kerja terhadap *turnover intention* serta memberikan panduan bagi praktisi dalam mengelola *turnover* dalam perusahaan.

2. Secara Praktis

- a. Memberikan wawasan mengenai hubungan pengembangan karier dengan beban kerja sehingga praktisi merancang program pengembangan karier yang lebih baik seperti pelatihan, mentoring dan jalur promosi yang jelas, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.
- b. Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang. Dengan menyesuaikan beban kerja yang wajar, perusahaan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*) yang berada di Jalan Soekarno Hatta No. 646, Cipamokolan, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat. Dalam pengumpulan data, penulis mengambil data secara primer dengan mengolah data yang didapatkan dari hasil wawancara pada HRD PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*) dan kuisioner kepada karyawan PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*), data sekunder didapatkan dengan mengunjungi situs jurnal ilmiah dan website resmi dari PT Lotte *Shopping* Indonesia (*Store 05 Bandung*). Adapun waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus 2024 hingga selesai dengan rincian pada Tabel sebagai berikut.

Tabel 1. 7
Waktu dan Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2023/2024															
		Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■	■														
2.	Pengumpulan Data			■	■	■	■										
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■								
4.	Bimbingan Proposal		■	■	■	■	■	■	■								
5.	Seminar Usulan Penelitian											■	■				
6.	Pembagian Kuesioner											■	■				
7.	Pengolahan Data											■	■	■	■		
8.	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■		
9.	Sidang															■	

Sumber: Diolah oleh penulis (2024)