

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misinya. Karenanya harus dipastikan sumber daya ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Maka diperlukanlah sebuah pengelolaan secara sistematis dan terencana agar tujuan yang diinginkan dimasa sekarang dan masa depan bisa tercapai yang sering disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola atau mengembangkan kompetensi personil agar mampu merealisasikan misi organisasi dalam rangka mewujudkan visi.

PT Pisma Abadi Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil, dimana mereka membuat sarung tenun dan juga sarung printing lalu salah satunya sarung merk Gajah Duduk. Terdapat beberapa masalah di dalam perusahaan tersebut yang membuat karyawan merasakan keinginan berpindah.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Turnover yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi turnover selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja (Novliadi, 2007). Intensi turnover karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution, 2009). Dengan demikian jelas bahwa turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Widodo, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara awal mengenai turnover intention, kepada karyawan subbagian umum dan kepegawaian, tiga faktor yang dapat menjadi indikator turnover intention menurut (Hanafiah, 2004) adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Hasil Wawancara Awal Mengenai Turnover Intention**

No	Variabel	Indikator	Hasil Wawancara
1	Turnover Intention	Faktor Usia	Beberapa karyawan ada yang mengeluh dengan pekerjaannya di karenakan faktor usia yang sudah tidak muda lagi
2		Lama Kerja	Beberapa karyawan yang mengeluh dan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena sudah terlalu lama bekerja di perusahaan tersebut.
3		Budaya Organisasi	Tidak satu system atau tidak satu jalan apa yang mereka anut dengan organisasi yang sekarang mereka tempati.

Sumber: Hasil Wawancara, Data Diolah Penulis, 2019

Sesuai dengan hasil wawancara awal diatas, pada variabel turnover intenton, terdapat beberapa kendala pada faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi. Hal tersebut diantaranya adalah seperti :

1. Beberapa karyawan ada yang mengeluh dengan pekerjaannya di karenakan faktor usia yang sudah tidak muda lagi
2. Beberapa karyawan yang mengeluh dan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena sudah terlalu lama bekerja di perusahaan tersebut.
3. Tidak satu system atau tidak satu jalan apa yang mereka anut dengan organisasi yang sekarang mereka tempati

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan human resources development (HRD) PT Pisma Abadi Jaya didapatkan bahwa tingkat turnover pada PT Pisma Abadi Jaya cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2**

**Daftar Turnover Karyawan PT Pisma Abadi Jaya dari tahun 2016-2018**

4. Bulan	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah (orang)	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah (orang)	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah (orang)
Januari	1	-	62	-	-	65	-	-	63
Febuari	-	1	61	-	1	64	-	5	58
Maret	2	-	63	-	1	63	1	-	59
April	-	-	63	-	-	63	-	-	59
Mei	-	2	61	1	-	64	-	5	54
Juni	-	1	60	-	2	62	5	-	59
Juli	-	-	60	-	-	62	-	-	59
Agustus	3	-	63	-	-	62	-	2	57
September	-	-	63	-	-	62	2	-	58
Oktober	2	-	65	2	-	64	-	-	58
November	-	2	63	-	1	63	3	-	61
Desember	2	-	65	-	-	63	1	-	62
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>6</b>		<b>3</b>	<b>5</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	

Sumber : HRD PT Pisma Abadi Jaya

Dari Tabel 1.5, terlihat bahwa banyaknya karyawan PT Pisma Abadi Jaya tahun 2016 sebanyak 65 orang, dan tahun 2017 sebanyak 63 orang dan tahun 2018 sebanyak 62 orang, sedangkan banyaknya turnover tahun 2016 sebanyak 6 orang, tahun 2017 sebanyak 5 orang sedangkan 2018 sebanyak 12 orang. Ini

berarti bahwa pada tahun 2018 mengalami turnover lebih banyak dibandingkan tahun sebelumnya. Jumlah turnover di perusahaan PT Pisma Abadi Jaya cukup tinggi dan tentu akan berdampak negatif terhadap organisasi.

Turnover intention dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi (Lambert, 2006). Minanti et al., (2015) menyatakan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu salah satunya job insecurity.

Menurut Suciati dkk., (2015) job insecurity adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Job insecurity dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan mengalami rasa tidak aman (job insecurity) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja(turnover) cenderung meningkat, serta gaji, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya turnover intention (Hanafiah, 2014).

Berdasarkan wawancara awal kepada 20 responden yang telah peneliti lakukan pada PT Pisma Abadi Jaya, didapatkan permasalahan yang terjadi pada job insecurity yang ditandai dengan sebagian karyawan ada yang sifatnya bukan karyawan tetap melainkan karyawan kontrak dimana karyawan tersebut

kecenderungan memiliki rasa tidak adanya keterlibatan kerja yang lebih pada perusahaan tersebut dan kepercayaan dengan atasan pun kurang di karenakan karyawan tersebut hanya karyawan kontrak jadi hal tersebut menimbulkan intensi turnover pada diri karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara awal mengenai job insecurity, kepada karyawan subbagian umum dan kepegawaian, tiga faktor yang dapat menjadi indikator job insecurity menurut (Sverke, Hellhren, dan Naswal, 2002) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Wawancara Awal Mengenai Job Insecurity**

No	Variabel	Indikator	Hasil Wawancara
1	Job Insecurity	Keterlibatan Kerja	Beberapa karyawan merasa bahwa karena mereka hanya karyawan kontrak maka tidak terlibat sepenuhnya dengan keputusan yang di ambil oleh perusahaan
2		Komitmen Organisasi	Sebagian karyawan mengeluhkan adanya kelompok di dalam kelompok artinya dimana mayoritas kelompok mempunyai tujuan yang sama, akan tetapi dengan cara menjatuhkan sekelompok yang minoritas
3		Kepercayaan Atasan	Karena ada beberapa karyawan kontrak maka kepercayaan atasan pun kurang di dapatkan oleh karyawan tersebut,

Sumber : Hasil Wawancara, Data Diolah Penulis, 2019

Sesuai dengan hasil wawancara diatas, pada variabel job insecurity, terdapat beberapa kendala pada keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan atasan. Hal tersebut di antaranya adalah seperti :

1. Beberapa karyawan merasa bahwa karena mereka hanya karyawan kontrak maka tidak terlibat sepenuhnya dengan keputusan yang di ambil oleh perusahaan.

2. Sebagian karyawan mengeluhkan adanya kelompok di dalam kelompok artinya dimana mayoritas kelompok mempunyai tujuan yang sama, akan tetapi dengan cara menjatuhkan sekelompok yang minoritas.
3. Karena ada beberapa karyawan kontrak maka kepercayaan atasan pun kurang di dapatkan oleh karyawan tersebut.

Tingkat perputaran karyawan tersebut bisa terjadi di tiap perusahaan mana saja dalam hal ini terjadi pada karyawan PT Pisma Abadi Jaya selama periode tahun 2016 sampai tahun 2018. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 20 karyawan mendapatkan hasil bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut sudah berpindah tempat tinggal ataupun telah mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain.

Selain faktor job insecurity, stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap turnover intention. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Raja (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi turnover intention karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaiz et al., 2015).

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi (Safaria, 2011). Berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi antara lain stres kerja. Karyawan

sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Studi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paille (2011) menunjukkan bahwa stres kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, mendorong kekerasan antar rekan-rekan dan menyebabkan kelelahan. (Isnari Budiarti, et al) Stres sering dianggap sebagai kejadian atau perubahan negative yang dapat menimbulkan stres, seperti cedera, sakit atau kematian orang yang di cintai, putus cinta. Perubahan positif juga dapat menimbulkan stres, seperti naik pangkat, perkawinan, jatuh cinta

Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Pada PT Pisma Abadi Jaya hasil responden dari 20 orang menyatakan adanya beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres.

Berdasarkan hasil wawancara awal mengenai stress kerja, kepada karyawan subbagian umum dan kepegawaian, tiga faktor yang dapat menjadi indikator stress kerja menurut (Nugroho, 2008) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Wawancara Awal Mengenai Stres Kerja**

No	Variabel	Indikator	Hasil Wawancara
1	Stres Kerja	Beban Kerja	Beberapa karyawan mengeluhkan banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan membuat timbulnya beban kerja
2		Psikologis	Emosi yang naik turun membuat karyawan selalu menunda-nunda pekerjaan.
3		Kepuasan Kerja	Beberapa karyawan mengelukan kurangnya kepuasan kerja yang di dapatkan selama dirinya bekerja

Sumber: Hasil Wawancara, Data Diolah Penulis, 2019

Dari hasil tabel wawancara awal diatas, pada variabel stres kerja, terlihat bahwa karyawan mengalami kendala seperti beban kerja, psikologis, dan kepuasan kerja, seperti :

1. Beberapa karyawan mengeluhkan banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan membuat timbulnya beban kerja
2. Emosi yang naik turun membuat karyawan selalu menunda-nunda pekerjaan.
3. Beberapa karyawan mengelukan kurangnya kepuasan kerja yang di dapatkan selama dirinya bekerja

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagi tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk

menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan PT Pisma Abadi Jaya membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja dan muncul perasaan adanya keinginan untuk berpindah atau turnover intention.

Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka turnover karyawan adalah bagaimana perusahaan mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja karyawan dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan untuk mengurangi tingkat turnover yang dapat dialami oleh perusahaan. Jadi selain stres, faktor lain yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah iklim organisasi

Reichers dan Scheneider (1990, p.22) dalam Vardi (2001, p.327) mendefinisikan iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Litwin and Stringer (1968,p.1) dalam Fey dan Beamish (2001,p.857) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “a set of measurable properties of the

work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour". Menurut Fey dan Beamish (2001,p.857) dalam konsep yang bersifat tradisional, iklim organisasi bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepintas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Davis (2001) ada dua aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dari manajemen. Karyawan merasakan bahwa iklim organisasi tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan kemanfaatan pribadi. Dengan demikian, iklim organisasi yang diciptakan memegang peranan penting dalam kemampuan organisasi menciptakan tujuannya. Iklim organisasi adalah iklim manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi (Davis dan Newstorm, 2000).

Berdasarkan hasil wawancara awal mengenai Iklim Organisasi, kepada karyawan subbagian umum dan kepegawaian, 4 faktor yang dapat menjadi indikator stress kerja menurut (Litwin dan Stringe 1986) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Wawancara Awal Mengenai Iklim Organisasi**

No	Variabel	Indikator	Hasil Wawancara
1	Iklim Organisasi	Stuktur	Beberapa karyawan merasa stuktur di perusahaan tersebut kurang berpengaruh dalam pengambilan keputusan jadi seberapa tingginya jabatan tidak adanya wewenang yang di dapat.
2		Tanggung Jawab	Sepenuhnya tanggung jawab di ambil oleh atasan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan
3		Pengakuan	Jika karyawan telah melakukan sesuatu dalam pekerjaannya pengakuan oleh organisasi sangat bagus selalu ada imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi imbalan upah yang di terima karyawan
4		Dukungan	Kurangnya kepercayaan dan kurang saling mendukung antar kelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

Sumber: Hasil Wawancara, Data Diolah Penulis, 2019

Dari hasil tabel wawancara awal diatas, pada variabel iklim organisasi, terlihat bahwa karyawan mengalami kendala seperti stuktur, tanggung jawab, pengakuan dan dukungan, seperti :

1. Beberapa karyawan merasa stuktur di perusahaan tersebut kurang berpengaruh dalam pengambilan keputusan jadi seberapa tingginya jabatan tidak adanya wewenang yang di dapat.
2. Sepenuhnya tanggung jawab di ambil oleh atasan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Jika karyawan telah melakukan sesuatu dalam pekerjaannya pengakuan oleh organisasi sangat bagus selalu ada imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi imbalan upah yang di terima karyawan
4. Kurangnya kepercayaan dan kurang saling mendukung antar kelompok kerja. meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH JOB INSECURITY, STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT PISMA ABADI JAYA”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Beberapa karyawan mengeluh dengan pekerjaannya di karenakan faktor usia yang sudah tidak muda lagi. Lalu beberapa karyawan mengeluh dan merasa jenuh dengan pekerjaannya karena sudah terlalu lama bekerja di perusahaan tersebut.. Kemudian diduga tidak satu system atau tidak satu jalan apa yang mereka anut dengan organisasi yang sekarang mereka tempati.
2. Di duga beberapa karyawan merasa bahwa karena mereka hanya karyawan kontrak maka tidak terlibat sepenuhnya dengan keputusan yang di ambil oleh perusahaan.

3. Karyawan mengeluhkan adanya kelompok di dalam kelompok artinya dimana mayoritas kelompok mempunyai tujuan yang sama, akan tetapi dengan cara menjatuhkan sekelompok yang minoritas. Dan diduga karena ada beberapa karyawan kontrak maka kepercayaan atasan pun kurang di dapatkan oleh karyawan tersebut.
4. Beberapa karyawan mengeluhkan banyaknya pekerjaan yang harus di kerjakan membuat timbulnya beban kerja. Dan emosi yang naik turun membuat karyawan selalu menunda-nunda pekerjaan. Lalu beberapa karyawan mengelukan kurangnya kepuasan kerja yang di dapatkan selama dirinya bekerja
5. Diduga beberapa karyawan merasa stuktur di perusahaan tersebut kurang berpengaruh dalam pengambilan keputusan jadi seberapa tingginya jabatan tidak adanya wewenang yang di dapat.
6. Sepenuhnya tanggung jawab di ambil oleh atasan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan diduga kurangnya kepercayaan dan kurang saling mendukung antar kelompok kerja, meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka berikut ini adalah rumusan masalah dari penelitian ini yang berjudul Pengaruh Job

Insecurity, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention pada PT Pisma Abadi Jaya.

1. Bagaimana *job insecurity*, *stres kerja* dan *iklim organisasi* pada PT Pisma Abadi Jaya
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
3. Bagaimana pengaruh *stres kerja* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
4. Bagaimana pengaruh *iklim organisasi* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
5. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan *stress kerja* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
6. Bagaimana pengaruh *stress kerja* dan *iklim organisasi* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Pada penulisan ini pun saya memiliki maksud dan tujuan yang menjadi bagian dari penelitian sebagai ranah kedepannya, adapun maksud dan tujuannya sebagai berikut:

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menjelaskan

tentang pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention PT Pisma Abadi Jaya.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini mencapai hasil yang optimal maka terlebih dahulu perlu tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *job insecurity*, *stress kerja* dan *iklim organisasi* pada PT Pisma Abadi Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh *stress kerja* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
4. Untuk mengetahui pengaruh *iklim organisasi* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
5. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *stress kerja* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya
6. Untuk mengetahui pengaruh *stress kerja* dan *iklim organisasi* terhadap *turnover intention* pada PT Pisma Abadi Jaya

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Sebuah penelitian tentunya harus memiliki kegunaan, baik itu secara teoritis maupun secara praktis. Berikut ini adalah penjabaran dari kegunaan penelitian ini dapat dilihat dari segi praktis dan akademis

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan Penelitian ini bagi peneliti adalah memberikan pengetahuan lebih mendalam tentang pentingnya memelihara karyawan/ retensi karyawan dan juga menjaga loyalitas karyawan agar tidak terjadinya turnover karyawan. Penelitian ini memberikan wawasan baru bagi peneliti juga tentang sebuah retensi karyawan dan loyalitas. Penelitian ini juga memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk mempraktekkan berbagai teori manajemen sumber daya manusia.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM) secara umum dan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Manajemen yang dapat dijadikan sebagai literature.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT PISMA ABADI JAYA yang bertempat di JL. Molek baru No. 26 A RT 007 RW 012, BINAGRIYA, PEKALONGAN Kode Pos 51116 Telp. (022)85 434574

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Maret 2019 sampai bulan Agustus 2019

Adapun Jadwal Penulis sebagai berikut :

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2019 sampai dengan bulan Agustus

2019. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

**Tabel 1.6 Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				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	1	2	3	4
1	Survey Tempat penelitian			■	■																				
2	Melakukan penelitian					■																			
3	Mencari data						■																		
4	Membuat proposal						■	■	■																
5	Seminar									■															
6	Revisi										■	■	■												
7	Penelitian Lapangan													■	■	■									
8	Bimbingan																	■	■	■	■				
9	Sidang																						■	■	