



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

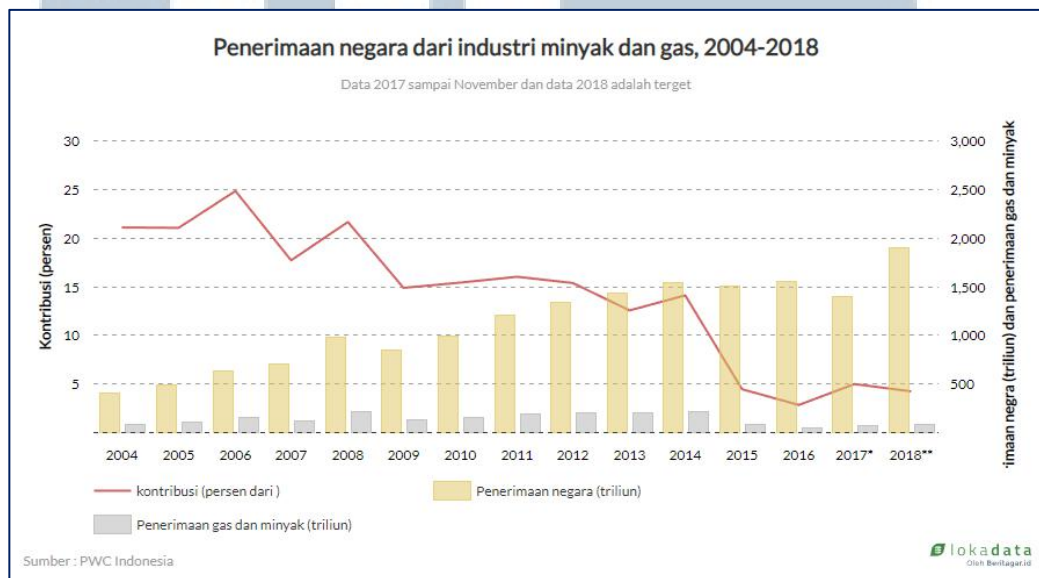
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang memiliki potensi penghasil sumber daya alam yang cukup besar. Hal ini menjadi peluang bagi negara Indonesia untuk meningkatkan pendapatan negara dengan memanfaatkan sumber daya alamnya yang berlimpah. Berdasarkan informasi yang ditulis dalam *website* Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), pendapatan negara yang dihasilkan dari pemanfaatan sumber daya alam disebut dengan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNPB). Sumber daya alam yang dimanfaatkan sebagai pendapatan negara Indonesia meliputi sektor perikanan, sektor pertanian, dan juga sektor pertambangan (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2019).

Salah satu sumber daya alam sebagai sumber penyumbang pendapatan Indonesia yang cukup baik ada di sektor pertambangan. Menurut laporan dari *Resource Governance Index* (RGI) di tahun 2017, Indonesia meraih nilai 76 dari 100 dalam hal manajemen pendapatan di sektor pertambangan maupun minyak dan gas (migas). Produksi minyak di Indonesia juga mencapai 1% dari produksi minyak di seluruh dunia. Hal ini dapat terlihat bahwa Indonesia memiliki pasar domestik yang besar untuk produk berbasis energi (Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2017).

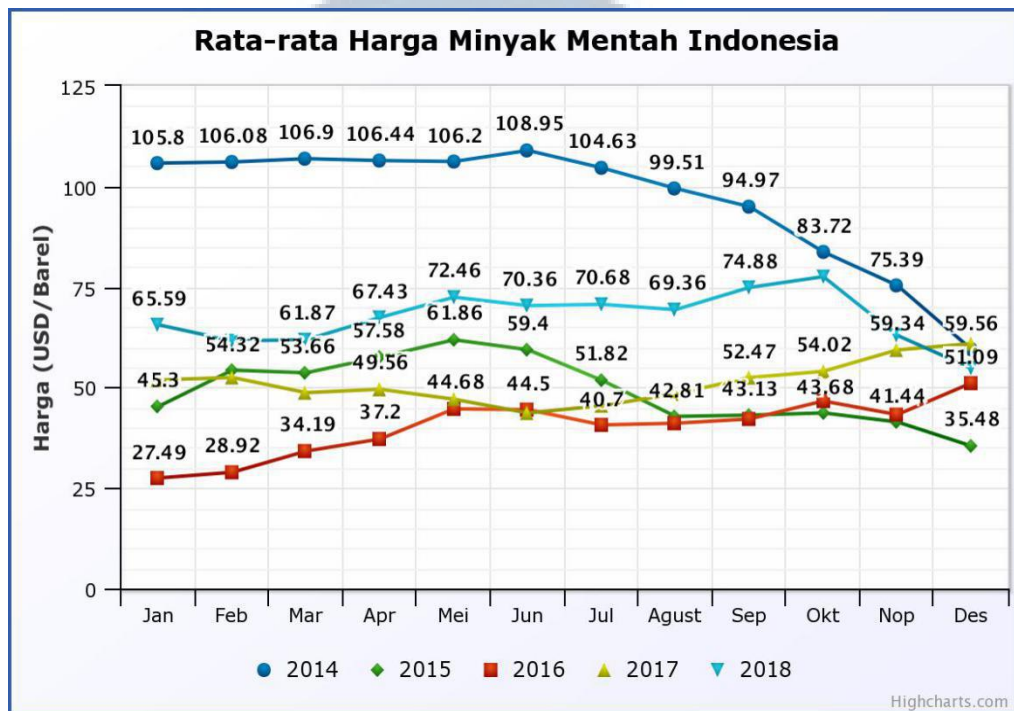
Menurut pendapat Mariatul Aini yang merupakan seorang Direktur PNBP Kementerian Keuangan mengatakan bahwa pendapatan negara di sektor migas merupakan pendapatan negara yang paling fluktuatif. Perubahan harga minyak mentah dunia yang terus berubah setiap tahun memberikan dampak yang signifikan terhadap penerimaan negara di sektor migas (Siar, 2017).



Sumber: Beritagar, 2016.

Gambar 1.1 Grafik Penerimaan Negara dari Industri Minyak dan Gas Tahun 2004-2018

Dilihat dari Gambar 1.1 yaitu data grafik penerimaan negara dari industri migas yang dirilis oleh PWC Indonesia, pendapatan negara dari sektor migas tahun 2015 hanya mencapai Rp 78,2 triliun. Angka ini sangat berbeda dari tahun 2014 yang telah mencapai nilai Rp 216,9 triliun. Kemudian di tahun 2016 mencapai penurunan kembali hingga total pendapatan negara di sektor migas hanya meraih total Rp 44,1 triliun. Pendapatan ini dipengaruhi oleh harga minyak dunia yang terus mengalami penurunan (Beritagar, 2016).



Sumber: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2019.

Gambar 1.2 Grafik Harga Minyak Mentah Indonesia Tahun 2014-2018

Pada Gambar 1.2 dapat dilihat pula pergerakan harga minyak mentah di Indonesia dari tahun 2014 hingga 2018 dalam tiap bulannya. Dari data tersebut terlihat bahwa harga minyak mentah Indonesia di tahun 2017 mulai stabil dengan pergerakan di tiap bulannya yang tidak terlalu fluktuatif. Pada tahun 2018 terlihat bahwa harga minyak mentah Indonesia mengalami peningkatan yang cukup tinggi daripada tahun 2017. Namun pada tiga bulan terakhir di tahun 2018 harga minyak mentah Indonesia mengalami penurunan cukup drastis. Hal ini terlihat bahwa pemasukan negara di sektor minyak dan gas dapat menjadi sumber pemasukan yang sangat besar, namun memiliki resiko yang tinggi karena pergerakan harga yang tidak dapat diprediksi dengan akurat (Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2019).

Jika dilihat dari hasil catatan Wisnu Prabawa Taher di tahun 2018 yang merupakan seorang Kepala Divisi Program dan Komunikasi Satuan Kerja Khusus Migas menyatakan bahwa penerimaan sektor hulu migas di kuartal tiga telah meningkat kembali mencapai 11,76 miliar USD atau setara dengan Rp 164,8 triliun. Angka ini telah mencapai 99% dari target Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yaitu sebesar 11,76 miliar USD atau setara dengan 51% dari total pendapatan migas negara (Liputan 6, 2018).

Namun tingkat produksi migas di tahun 2018 belum mencapai target yang telah ditetapkan APBN. Wisnu Prabawa Taher juga mengatakan bahwa hingga bulan November tahun 2018 total produksi siap jual minyak mencapai 762.000 barel per hari dan gas bumi sebesar 1.143.000 barel per hari. Angka tersebut masih dibawah target yang ditetapkan APBN tahun 2018 dimana produksi minyak sebesar 800.000 barel per hari dan gas bumi sebesar 1.200.000 barel per hari. Hal ini tentu akan menghambat peranan industri hulu migas dalam memenuhi kebutuhan energi serta menjadi penggerak perekonomian negara (Liputan 6, 2018).

Kenaikan pendapatan negara di sektor migas yang terjadi sejak tahun 2017 ini belum menghilangkan dampak turunnya harga minyak dunia pada tahun 2015 yang dirasakan perusahaan migas. Perusahaan migas dari Indonesia maupun perusahaan migas multinasional yang beroperasi di Indonesia melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan perusahaannya seperti menunda ekspansi bisnis, melakukan efisiensi operasional, hingga pengurangan jumlah karyawan (Kompas, 2016).

Di saat yang sedang kritis seperti ini, perusahaan tentu membutuhkan jasa konsultan yang profesional untuk membantu memecahkan masalah yang dihadapi dan tidak salah langkah dalam melakukan perbaikan. Perusahaan konsultan memiliki peran untuk membantu perusahaan klien menemukan permasalahan yang ada dengan hasil yang lebih akurat daripada dilakukan sendiri oleh perusahaan klien. Di Indonesia jasa konsultan sedang sangat dicari oleh berbagai jenis perusahaan, terutama di bidang konstruksi. Tingkat peminatan jasa ini meningkat drastis semenjak pemerintah Indonesia terus melakukan pembangunan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Peran dari jasa konsultan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan menciptakan peluang baru (Republika, 2018).

Di Indonesia sendiri terdapat perusahaan migas yang besar yaitu PT. Pertamina. Saat ini PT. Pertamina telah berhasil memegang saham mayoritas minyak dan pertambangan sebesar 72,65% saham dan juga memproduksi 650 ribu barel perhari. Hal ini diperoleh dari kerjasama PT. Pertamina dengan perusahaan konsultan Hill International N. V. dimana merupakan perusahaan luar negeri. Kerjasama ini menghasilkan kualitas kerja yang optimal pada perusahaan PT. Pertamina, sehingga dapat terus bersaing dan berkembang di dalam keadaan sektor migas yang kritis di tiap waktunya (Pertamina *Training and Consulting*, 2017).

Salah satu perusahaan jasa konsultan yang bergerak di bidang minyak dan gas adalah PT. Synergy Engineering. PT. Synergy Engineering merupakan perusahaan jasa konsultan swasta di bidang teknik multidisiplin yang telah

didirikan pada tahun 2007. PT. Synergy Engineering menyediakan layanan teknis komprehensif untuk industri migas di berbagai negara kawasan Asia Pasifik. Berdasarkan informasi yang ditulis dalam *website* perusahaan tahun 2019, PT. Synergy Engineering telah mencakup berbagai pelanggan seperti operator minyak dan gas utama, kontraktor *Engineering, Procurement, Construction*, dan *Installation* (EPCI), dan konsultan desain teknik global.

Upaya besar dibutuhkan dalam mewujudkan kinerja dengan standar yang telah ditentukan untuk menjadi konsultan teknik dan konstruksi di bidang energi migas terbaik. Maka dari itu perlu dipersiapkan dan dipertahankan sumber daya manusia yang handal untuk memberikan ide dan gagasan, perencanaan, pembangunan sampai dengan tahapan pemanfaatan dan pengoperasian teknik pemecahan masalah kepada pengguna jasa. Di sini peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) cukup menentukan untuk pencapaian tersebut karena dalam manajemen SDM sendiri terdapat proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi kepada pekerja, menjaga hubungan baik sesama pekerja, termasuk hal yang berkaitan dengan kesehatan, keamanan, dan keadilan pekerja (Dessler, 2017).

Salah satu masalah yang harus dihadapi manajemen SDM saat ini adalah *turnover* karyawan. Menurut Azanza *et al.* (2015), *turnover intention* adalah perilaku seseorang yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat dirinya bekerja. Sedangkan menurut Aydogdu dan Asikgil (2011), *turnover intention* merupakan keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dari hasil riset “*Global Leadership Study*” yang dilakukan di Indonesia dengan melibatkan 205 pekerja berusia 22 sampai 61 tahun, menyatakan bahwa sebesar 30% karyawan di Indonesia telah berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat dan 42% karyawan telah memiliki rencana untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain. Hanya 28% karyawan di Indonesia yang berniat untuk bertahan di perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dalam waktu lama. Angka ini cukup menjadi perhatian perusahaan yang ada di Indonesia, karena peningkatan *turnover intention* secara terus menerus dapat menjadi ancaman bagi perusahaan di Indonesia dalam meningkatkan performanya (Kompas, 2018).

Dari hasil *in-depth interview* yang penulis lakukan oleh Ajeng selaku *Human Resource Staff* di PT. Synergy Engineering, perusahaan ini memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi di tiap tahunnya. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan PT. Synergy Engineering yang melakukan *turnover* pada tahun 2017 dengan total karyawan sebanyak 233 dan 2018 dengan total karyawan sebanyak 241 karyawan .

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Synergy Engineering Tahun 2017 dan 2018

Divisi	2017	2018
<i>Structural</i>	1	15
<i>Civil</i>	4	1
<i>3D Modelling</i>	7	7
<i>Pipeline</i>	2	1
<i>Piping</i>	1	0
<i>Mechanical</i>	0	2
<i>Process</i>	5	8
<i>Safety</i>	3	11
<i>Electrical</i>	4	2
<i>Instrument</i>	3	4
<i>Project</i>	7	8

Divisi	2017	2018
<i>Cost</i>	2	1
<i>Document Control</i>	2	0
<i>Business Development</i>	4	0
<i>Human Resources</i>	2	1
<i>General Affair</i>	0	2
<i>Information Technology</i>	0	1
<i>Finnance / Accounting</i>	0	1
<i>QHSE</i>	1	0
<i>Total</i>	48	65
Total Karyawan	233	241
<i>Turnover Rate</i> (Σ karyawan turnover / Σ karyawan sampai akhir tahun / 2 x 100%)	48,06%	55,87%
Mengundurkan Diri	20,93%	39,69%
Kontrak Habis	24,81%	16,19%
PHK	2,33%	0,00%

Sumber: Data Perusahaan Tahun 2017 dan 2018.

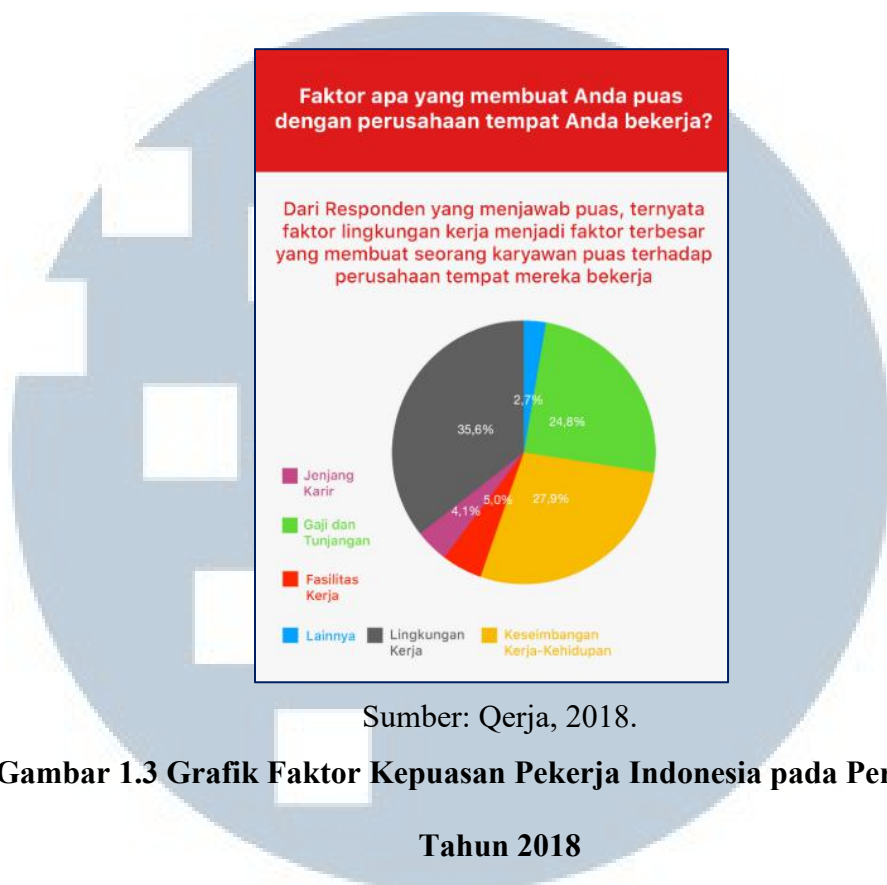
Pada Tabel 1.1 yang berisi data *turnover* karyawan PT. Synergy Engineering, dapat dilihat bahwa karyawan yang mengundurkan diri di tahun 2017 mencapai 20,93% dan di tahun 2018 sebesar 39,69% dari *total turnover* karyawan. Data tersebut menunjukkan *turnover intention* karyawan di PT. Synergy Engineering telah mengalami peningkatan. Hal tersebut akan berdampak pada upaya perusahaan dalam mempertahankan performanya dar pekerja yang handal, dimana tingkat toleran turnover intention perusahaan adalah kenaikan 5%.

Untuk mengetahui keadaan di lapangan mengenai *turnover intention*, penulis juga melakukan *in-depth interview* kepada delapan karyawan PT. Synergy Engineering. Hasil *in-depth interview* didapatkan bahwa tujuh dari delapan karyawan mengakui telah memiliki rencana untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain di tahun depan. Mayoritas responden memiliki keinginan untuk bekerja di perusahaan yang memiliki peluang besar bagi karyawan. Kemudian lima dari delapan orang karyawan juga mengatakan sering merasa terdorong untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Tekanan dari jumlah pekerjaan yang

diterima karyawan yang membuat karyawan harus melakukan lembur merupakan salah satu pemicu karyawan untuk melakukan *turnover*. Lalu tujuh dari delapan orang karyawan mengatakan akan meninggalkan perusahaan ini jika kondisi kerja yang diterima mereka semakin buruk. Keadaan kerja yang kurang nyaman dan dirasakan karyawan secara terus-menerus mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain.

Menurut Jabeen *et al.* (2018), *quality of work life* merupakan kualitas hubungan antar karyawan dan keseluruhan lingkungan kerjanya dengan pertimbangan teknologi dan ekonomi yang ada. *Quality of work life* berbeda dengan *job satisfaction*, karena ruang lingkup *quality of work life* tidak hanya membawa pengaruh *job satisfaction* karyawan namun juga kehidupannya diluar pekerjaan seperti waktu luang dan kebutuhan karyawan dalam bersosialisasi. *Quality of work life* yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, dimana hal tersebut sangat penting untuk keberlangsungan dan kompetisi yang dihasilkan perusahaan.





Gambar 1.3 Grafik Faktor Kepuasan Pekerja Indonesia pada Perusahaan Tahun 2018

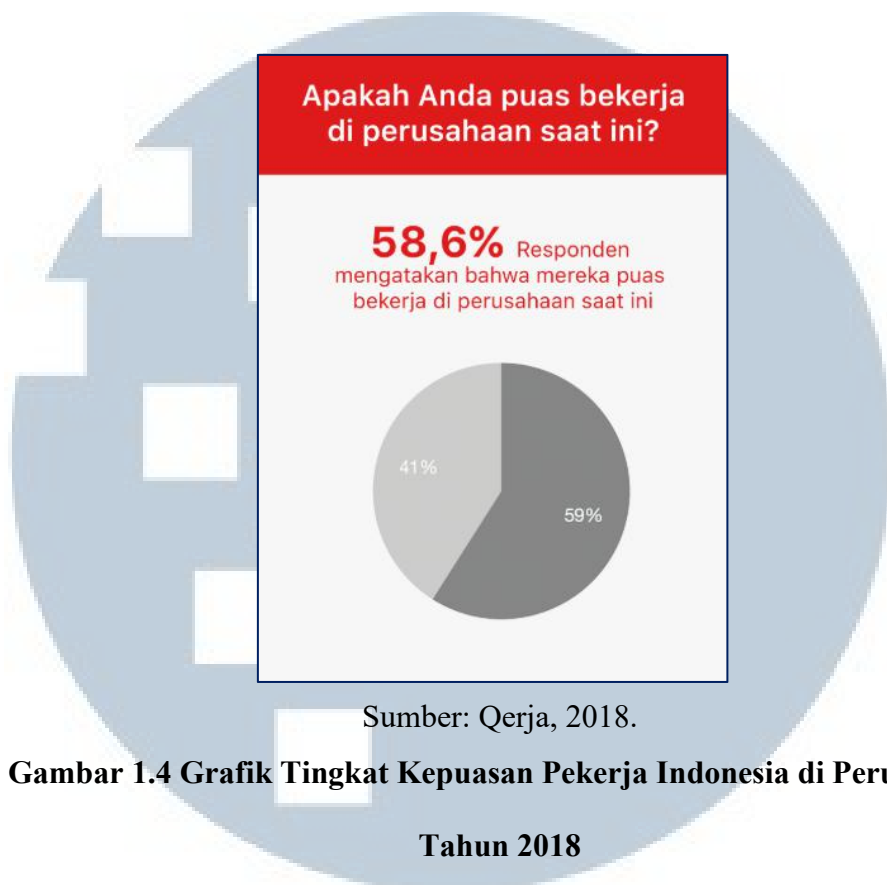
Dari Gambar 1.3 dapat dilihat hasil survey secara *online* yang dilakukan oleh Qerja.com yang dilakukan sejak 16 Januari 2018 dan ditutup pada tanggal 26 Januari 2018, responden menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja merupakan faktor terbesar dalam menentukan kepuasan dengan perusahaan tempat mereka bekerja, yaitu sebesar 35,6%. Faktor besar lain yang menentukan kepuasan pekerja Indonesia dengan perusahaannya yaitu keseimbangan kerja dan kehidupan sebesar 27,9% dan juga gaji dan tunjangan sebesar 24,8%. Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pekerja pada perusahaannya antara lain fasilitas kerja sebesar 5%, jenjang karir sebesar 4,1% dan hal lain sebesar 2,7%. Faktor-faktor tersebut tercakup dalam *quality of work life* dan sangat

penting untuk diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia. (Qerja, 2018)

Dari hasil *in-depth interview* mengenai *quality of work life* yang dilakukan penulis kepada delapan orang karyawan PT. Synergy Engineering di bagian *Engineering*, delapan orang karyawan merasa tidak puas dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan kurang memberikan pelatihan kepada karyawan, bahkan beberapa tidak pernah mendapatkan pelatihan sejak awal bekerja di perusahaan. Lalu empat dari delapan orang karyawan mengatakan kurang puas dengan remunerasi yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan. Karyawan merasa suka harus melakukan lembur karena jumlah pekerjaan yang banyak atau mendapat pekerasan dari divisi lain, namun tidak ada penambahan remunerasi. Kemudian lima dari delapan karyawan merasa kurang puas dengan kondisi tempat mereka bekerja. Alasan karyawan diantaranya karena kurang tersedianya tempat khusus untuk istirahat atau kurangnya fasilitas pendukung kinerja karyawan.

Menurut Joung *et al.* (2015), *job satisfaction* merupakan perasaan senang atau positif tentang pekerjaan maupun pengalaman kerja yang didapatkan. Sedangkan menurut Jabeen *et al.* (2018), *job satisfaction* merupakan respon aktif atau emosional seseorang terhadap pekerjaannya.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 1.4 Grafik Tingkat Kepuasan Pekerja Indonesia di Perusahaan Tahun 2018

Dari Gambar 1.4 dapat dilihat hasil survey secara *online* yang dilakukan oleh Qerja.com yang dilakukan sejak 16 Januari 2018 dan ditutup pada tanggal 26 Januari 2018, hanya 58,6% responden yang menyatakan bahwa mereka puas bekerja di perusahaan saat ini. Sedangkan 41,4% responden menyatakan bahwa mereka tidak puas bekerja di perusahaan saat ini. (Qerja, 2018)

Menurut riset yang dilakukan US Bureau of Labor Statistic menemukan bahwa tingkat *job satisfaction* dapat mempengaruhi kesehatan pekerja. Pekerja yang berusia 20-30 tahun yang menyatakan tidak puas dengan pekerjaannya terdeteksi mengalami penurunan kesehatan di usia mereka ke 40. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat *job satisfaction* dapat berpengaruh kepada produktifitas karyawan dari kesehatannya (Qerja, 2016).

Riset juga dilakukan di Indonesia yang melibatkan 205 karyawan dari perusahaan kecil hingga menengah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap *job satisfaction* pekerja di Indonesia. Dari hasil riset tersebut terungkap bahwa 17% karyawan Indonesia mengakui *job satisfaction* mereka terpenuhi karena kuat dipengaruhi oleh perilaku atasan mereka. Perilaku atasan yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* adalah kesediaan memberikan apresiasi kepada karyawan, kemauan melihat sudut pandang orang lain, menjadi pendengar yang baik, kesediaan mengakui kesalahan dan mau menghargai kontribusi karyawan. (Kompas, 2018)

Dari hasil *in-depth interview* mengenai *job satisfaction* yang dilakukan penulis kepada delapan orang karyawan PT. Synergy Engineering di bagian *Engineer*, delapan orang karyawan merasa tidak ingin berlama-lama mengerjakan pekerjaannya. Karyawan sering merasa bahwa pekerjaannya terlalu monoton sehingga kurang motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya dalam waktu lama dan ingin mengerjakan pekerjaan lain. Lalu lima dari delapan orang karyawan mengatakan tidak puas dengan pekerjaannya karena terlalu banyak tugas yang diterima dengan rentang waktu penyelesaian tugas yang singkat sehingga mereka harus menyelesaikan tugasnya di luar jam kerja hingga larut malam. Kemudian lima dari delapan karyawan merasa kurang antusias dengan pekerjaannya. Karyawan merasa bahwa pekerjaannya terlalu monoton sehingga kurang motivasi untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan teori yang ada dan fenomena yang terjadi pada perusahaan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisa Pengaruh

Quality of Work Life dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention (Telaah pada Karyawan PT. Synergy Engineering)” yang mengacu pada jurnal utama yang berjudul “Quality of Work Life of Emirati Women and It’s Influence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from the UAE”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penulis merumuskan permasalahan dari penelitian ini adalah kurangnya pelatihan karyawan, tingkat remunerasi yang sesuai kinerja karyawan dan kondisi tempat kerja di PT. Synergy Engineering. Kemudian karyawan merasa kurang betah untuk melakukan pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama, tidak puas dengan pekerjaannya dan kurang antusias untuk melakukan pekerjaannya di PT. Synergy Engineering. Setelah itu karyawan juga memiliki rencana untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain di tahun depan, sering merasa terdorong untuk meninggalkan pekerjaannya dan keinginan untuk keluar dari PT. Synergy Engineering jika keadaan karyawan yang diterima semakin buruk.

Dari rumusan permasalahan tersebut, penulis menggunakan tiga variabel untuk menjawab permasalahan yang terjadi di PT. Synergy Engineering, di antaranya *quality of work life* di mana menurut Jabeen *et al.* (2018) merupakan kualitas hubungan antar karyawan dan keseluruhan lingkungan kerjanya dengan pertimbangan teknologi dan ekonomi yang ada. Hal ini digunakan untuk mengetahui solusi dari masalah di PT. Synergy Engineering terkait kurangnya pelatihan karyawan, tingkat remunerasi yang sesuai kinerja karyawan dan kondisi

tempat kerja. Kemudian dari solusi yang ada juga untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *job satisfaction* karyawan di PT. Synergy Engineering.

Job satisfaction di mana menurut Joung *et al.* (2015) merupakan perasaan senang atau positif tentang pekerjaan maupun pengalaman kerja yang didapatkan. Hal ini digunakan untuk mengetahui solusi dari masalah di PT. Synergy Engineering terkait karyawan yang merasa kurang betah untuk melakukan pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama, tidak puas dengan pekerjaannya dan kurang antusias untuk melakukan pekerjaannya. Kemudian dari solusi yang ada juga untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Synergy Engineering.

Turnover intention di mana menurut Azanza *et al.* (2015) adalah perilaku seseorang yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi tempat dirinya bekerja. Hal ini digunakan untuk mengetahui solusi dari masalah di PT. Synergy Engineering terkait karyawan yang telah memiliki rencana untuk mencari pekerjaan baru di perusahaan lain di tahun depan, sering merasa terdorong untuk meninggalkan pekerjaannya dan keinginan untuk keluar dari PT. Synergy Engineering. Kemudian dari solusi yang ada juga untuk mengetahui pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Synergy Engineering.

Bedasarkan rumusan masalah tersebut, adapun pertanyaan penelitian yang terbentuk yaitu:

1. Apakah *quality of work life* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* di PT. Synergy Engineering?

2. Apakah *quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Synergy Engineering?
3. Apakah *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Synergy Engineering?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh positif antara *quality of work life* terhadap *job satisfaction* di PT. Synergy Engineering.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh negatif antara *quality of work life* terhadap *turnover intention* di PT. Synergy Engineering.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh negatif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di PT. Synergy Engineering.

1.4 Batasan Penelitian

Penulis melakukan penelitian kepada karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun di PT. Synergy Engineering. Kemudian variabel yang diteliti adalah *quality of work life*, *job satisfaction* dan *turnover intention*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis: Harapan penulis dari hasil dari penelitian ini adalah penelitian dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian dan

memberikan pengetahuan tambahan bagi penelitian selanjutnya terutama pada program studi manajemen sumber daya manusia. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru kepada pembaca tentang pengaruh *quality of work life* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* di PT. Synergy Engineering.

2. Manfaat praktis: Harapan penulis dari hasil dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai apakah *quality of work life* dan *job satisfaction* dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* di PT. Synergy Engineering. Selain itu penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan sebagai perbaikan untuk perusahaan ke depannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan. Hal tersebut yang menjadi dasar penulis melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh *quality of work life* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dari karyawan PT. Synergy Engineering.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi jabaran teori-teori yang berkaitan dengan penelitian untuk menjadi acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian, seperti teori tentang *quality of*

work life, job satisfaction, dan turnover intention. Selain itu, bab ini juga menampilkan model penelitian beserta hipotesis penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian ini.

BAB III: METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi bahasan mengenai metodologi penelitian, ruang lingkup penelitian, dan definisi operasional variabel penelitian. Hal ini membahas secara terperinci tentang *quality of work life, job satisfaction, dan turnover intention*. Selain itu pada bab ini juga menjelaskan teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisa data yang dilakukan penulis.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisa dan pembahasan hasil dari pengujian setiap variabel penelitian Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar oleh penulis di perusahaan. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui hasil dari *independent variable* yang memiliki pengaruh positif atau pengaruh negatif terhadap *dependent variable*.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh serta saran yang diberikan penulis baik untuk perusahaan maupun kepada penelitian selanjutnya.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A