

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan atau organisasi harus mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat seiring berjalannya waktu. Suatu organisasi harus memiliki manajemen yang baik dan kemampuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Lubis & Onsardi, 2021) sumber daya manusia salah satu sumber daya yang penting bagi sebuah perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga sumber daya manusia atau biasa disebut dengan karyawan memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu perusahaan. maka dari itu perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang potensial untuk menghindari perpindahan karyawan dan penurunan kinerja perusahaan.

Pada perusahaan jasa, kualitas pelayanan sangat penting untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Perusahaan jasa akan banyak bergantung pada tenaga kerja untuk menjalankan kegiatan operasional. Dengan karyawan merasa nyaman terhadap perlakuan perusahaan diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah turnover intention. Turnover intention menurut (Pranata & Irbayuni, 2022) adalah sebagai keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu

pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain dengan alasan tertentu. *Turnover intention* yang berarti kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena alasan pribadi (Ardan dan Jaeleni:2021;3) telah menjadi topik penelitian dan perhatian utama bagi para akademisi dan praktisi industri. Penelitian ini meningkat karena tingginya tingkat *turnover intention* sering kali menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. *Turnover intention* berdampak pada moral dan budaya perusahaan, ketika karyawan yang berkualitas dan berpengalaman meninggalkan perusahaan, hal ini dapat mengurangi motivasi dan semangat tim lainnya. Selain itu, hal ini dapat menurunkan kepercayaan dan loyalitas di antara karyawan yang masih bertahan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas layanan dan produk perusahaan. Oleh karena itu, tingkat turnover yang tinggi dapat merusak reputasi perusahaan dan menghambat pertumbuhan bisnis (Khomariah. 2020).

Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, budaya perusahaan, dan manajemen yang efektif dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Beberapa perusahaan juga mengadopsi kebijakan yang lebih fleksibel, memberikan peluang pengembangan karir, dan menawarkan insentif untuk meningkatkan retensi karyawan. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi penyebab *turnover intention*, perusahaan dapat menjaga stabilitas tenaga kerja mereka, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya terkait turnover.

Jika niat untuk keluar dari pekerjaan tidak ditangani, hal ini bisa menyebabkan efek negatif bagi perusahaan. *Turnover intention* berdampak pada proses bisnis perusahaan secara keseluruhan. Saat karyawan dengan keahlian khusus atau posisi penting meninggalkan perusahaan, proses kerja bisa terganggu, dan produktivitas bisa menurun. Selain itu, perusahaan harus mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk mencari karyawan pengganti, yang bisa menghambat kelancaran operasi sehari-hari. Hal ini dapat menyebabkan perusahaan kehilangan peluang bisnis dan reputasi. Oleh karena itu, mengurangi tingkat *turnover intention* menjadi prioritas bagi perusahaan untuk menjaga efisiensi dan stabilitas operasional.

Karena dampaknya yang signifikan, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang mendorong *turnover intention* dan mengambil langkah-langkah untuk menguranginya. Menurut Bas Kodden (2020) aspek penting dari *turnover intention* adalah persepsi karyawan mengenai pekerjaannya dan keinginan untuk mencari peluang lain di luar perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengurangi turnover dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung retensi karyawan. Hal ini dapat mencakup peningkatan kepuasan kerja, program pengembangan karir, dan praktik manajemen yang efektif, yang semuanya bertujuan untuk mengurangi tingkat turnover dan dampaknya pada perusahaan.

Semakin tinggi tingkat niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, semakin sering pula terjadi pergantian karyawan yang dapat menimbulkan

berbagai kerugian bagi perusahaan (Samson & Suliystiorini, 2020). Tingkat pergantian karyawan dapat menurun jika karyawan memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi keinginan untuk keluar sehingga turnover dapat dicegah. Untuk mengurangi tingkat turnover dalam perusahaan, perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat membantu menurunkan niat karyawan untuk keluar. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *person organization fit*.

Kristof, sebagaimana dikutip dalam Rumangkit (2019), mendefinisikan person-organization fit secara umum sebagai keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu. Donald & Pandey, seperti yang dijelaskan dalam Rizqa (2019), menyatakan bahwa person-organization fit terjadi ketika ada kecocokan antara individu dan organisasi, di mana keduanya berupaya memenuhi kebutuhan satu sama lain atau memiliki karakteristik dasar yang serupa. *Person organization fit (P-O Fit)* dapat diartikan sebagai kecocokan antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Banyak praktisi dan peneliti percaya bahwa *Person organization fit* merupakan elemen penting untuk menjaga dan mempertahankan komitmen karyawan yang diperlukan dalam dunia bisnis yang dinamis dan kompetitif.

Person organization fit dalam konteks kriteria seleksi biasanya didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Dalam proses rekrutmen, perusahaan mencari kandidat yang tidak hanya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan, tetapi juga

memiliki nilai dan tujuan yang sejalan dengan organisasi (Bas Kodden, 2020). Person-Organization Fit (P-O Fit) dianggap sebagai elemen penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang fleksibel dan berkomitmen, sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif dan pasar tenaga kerja yang ketat (Frank, 2019). Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai, lingkungan kerja yang baik, dan peluang untuk berkembang. Sebagai gantinya, perusahaan mengharapkan kontribusi dari karyawan dalam bentuk komitmen, kerja keras, kerja sama, pelayanan, dan keahlian. Ketika nilai-nilai individu dan organisasi selaras, hal ini dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan tingkat kepuasan kerja.

Faktor lainnya yaitu, *person job fit*, Menurut (Lee et al., 2019) Person-Job Fit menjelaskan tentang kecocokan antara kebutuhan karyawan, preferensi dan penghargaan pekerjaan dan kesamaan antara kemampuan pengetahuan dan keterampilan karyawan dan persyaratan pekerjaan. *Person-Job Fit* adalah konsep yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara karakteristik individu, seperti keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi, dengan persyaratan atau tuntutan pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, person-job fit mengukur seberapa baik kemampuan dan pengalaman seorang individu cocok dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diperlukan oleh suatu posisi pekerjaan. Konsep ini penting dalam proses rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia karena person-job fit yang baik biasanya berkaitan dengan kinerja yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih besar, dan tingkat turnover yang

lebih rendah. Jika person-job fit rendah, hal ini dapat menyebabkan masalah seperti kinerja yang buruk, ketidakpuasan kerja, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Budiono, 2019).

Faktor lainnya yaitu *work engagement*. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova pada penelitian (Cahyana & Prahara, 2021) Keterlibatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai konsep positif yang dimiliki oleh individu yang meliputi kegembiraan untuk bekerja, rasa penting, dan rasa persatuan dengan pekerjaannya. *Work engagement* adalah konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada tingkat keterlibatan, komitmen, antusiasme, dan energi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung merasa termotivasi, berdedikasi, dan fokus pada pekerjaannya, serta memiliki semangat dan antusiasme untuk melakukan tugas-tugas mereka.

Work engagement juga mencakup perasaan memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan, merasa puas dan tertantang, serta adanya kecenderungan untuk bersedia memberikan usaha ekstra demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang *engaged* biasanya memiliki rasa koneksi emosional dan komitmen terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja individu maupun kinerja keseluruhan organisasi.

Dalam konteks organisasi, *work engagement* sering dilihat sebagai faktor penting yang berkontribusi pada produktivitas, inovasi, retensi karyawan, dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, banyak perusahaan berusaha untuk

meningkatkan *work engagement* melalui berbagai strategi seperti budaya kerja yang mendukung, peluang pengembangan karir, kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang baik.

Penelitian Saufi et al. (2020) terhadap akademisi di universitas Pakistan menemukan bahwa person-organization fit memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidaksignifikanan hubungan antara person-organization fit dan *turnover intention* mungkin terkait dengan lingkungan akademik yang tidak terlalu berorientasi pada laba, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh signifikan pada organisasi yang berorientasi pada keuntungan. Namun, penelitian oleh Rurkkhum (2018) pada karyawan di salah satu universitas negeri terbesar di Thailand menunjukkan bahwa person-organization fit memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Studi ini menekankan pentingnya person-organization fit dari perspektif karyawan, di mana mereka yang merasa sesuai dengan organisasi cenderung kurang terlibat dalam perilaku yang merugikan perusahaan, sehingga menyoroti pentingnya proses seleksi karyawan untuk memilih kandidat yang tepat.

Dalam studi yang dilakukan oleh Abdalla et al. (2018) di Mansoura University, Mesir, person-organization fit dibagi menjadi dua kategori: *value congruence* dan *goal congruence*. Kedua kategori ini memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, terutama saat dimediasi oleh person-job fit dan person-group fit.

Penelitian lainnya menunjukkan hasil yang beragam terkait person-job fit dan *turnover intention*. Studi oleh Khairuddin & Baputey (2019) pada perawat pemerintah di Malaysia menunjukkan bahwa person-job fit memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, penelitian oleh Fajri & Darmawati (2019) pada perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah di Sruweng menunjukkan bahwa person-job fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian oleh Abdalla et al. (2018) menunjukkan bahwa person-job fit dapat dibagi menjadi *needs-supplies fit* dan *demand-abilities fit*, dengan *needs-supplies fit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *demand-abilities fit* memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Berbagai temuan ini mencerminkan ketidakkonsistenan dalam hasil penelitian terkait person-organization fit, person-job fit, dan *work engagement*, menyoroti adanya kesenjangan dalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention*.

Penelitian tentang variabel *turnover intention* telah dilakukan pada berbagai jenis organisasi. Namun, dalam penelitian ini peneliti memilih untuk fokus pada karyawan pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. PT. Victory International Futures Spazio Surabaya adalah perusahaan pialang berjangka yang beroperasi di Indonesia. PT. Victory International Futures Spazio Surabaya memiliki karyawan yang berjumlah 72 karyawan per Desember 2023.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Tahun 2022-2023

No.	Tahun	Jumlah Karyawan Awal		Karyawan Masuk		Karyawan Keluar (Resign)		Total Seluruh Karyawan		Persentase	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
1.	Januari	25	44	12	15	2	4	35	55	6,7%	8,0%
2.	Februari	35	55	9	0	0	3	44	52	0,0%	5,6%
3.	Maret	44	52	0	0	1	2	43	50	2,2%	3,9%
4.	April	43	50	0	3	1	3	42	50	2,3%	6,0%
5.	Mei	42	50	0	0	0	3	42	47	0,0%	6,1%
6.	Juni	42	47	15	15	4	0	53	62	8,4%	0,0%
7.	Juli	53	62	6	15	2	0	57	77	3,6%	0,0%
8.	Agustus	57	77	0	0	1	5	56	72	1,7%	6,7%
9.	September	56	72	0	0	3	7	53	65	5,5%	10,2%
10.	Oktober	53	65	2	5	0	0	51	70	0,0%	0,0%
11.	November	51	70	0	5	4	0	47	75	8,1%	0,0%
12.	Desember	47	75	0	0	3	3	44	72	6,5%	4,0%

Sumber : PT. Victory International Futures Spazio Surabaya

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan data karyawan yang keluar dari perusahaan, terdata telah ada 21 karyawan di tahun 2022 dan 30 karyawan di tahun 2023 yang keluar dari perusahaan. dapat dilihat pada tabel bahwa turnover tertinggi terjadi pada September tahun 2023 yaitu mencapai 10,2 % dan dari data tersebut didapatkan rata-rata turnover pertahun, yaitu pada tahun 2023 tingkat turnover sebesar 3,75% dan padatahun 2024 sebesar 4,2 %. Menurut Gallup dalam (Chandra et al., 2024) Tingkat turnover di sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila dalam setahun mencapai lebih dari 10%. Hingga didapatkan kesimpulan bahwa tingkat turnover pada perusahaan tergolong masih rendah karena belum mencapai tingkat persentase 10%,

namun berdasarkan dari data tersebut pada setiap bulannya tingkat turnover mengalami fluktuatif.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan HRD PT. Victory International Futures Spazio Surabaya, didapatkan beberapa fenomena yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Fenomena *person organization fit* pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya yaitu adanya ketidaksesuaian perilaku atau sikap karyawan dengan nilai perusahaan dikarenakan dari awal karyawan melamar pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya, karyawan hanya mengedepankan perihal diterima atau tidaknya pada pekerjaan tanpa memikirkan tentang kecocokan individu terhadap perusahaan. Sehingga ketika karyawan sudah diterima dan bergabung dalam perusahaan, ketidakcocokan baru dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu sebagian besar karyawan melakukan turnover pada saat baru bergabung dengan perusahaan selama beberapa bulan, HRD menyebutkan Sebagian besar karyawan rentan memutuskan keluar dari perusahaan rata-rata pada 3 bulan pertama. Selain itu adanya ketidaknyamanan yang dirasakan juga mempengaruhi karyawan dalam memutuskan untuk keluar dari pekerjaan, seperti contoh kasus ketidaknyamanan yang dirasakan adalah tingkat kejujuran yang rendah antar karyawan, HRD pernah menyebutkan mengenai salah satu kasus yaitu terdapat karyawan yang tidak jujur mengenai bonus yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan oleh tim, yang harusnya bonus dibagi sama rata semua tim namun diambil oleh salah satu karyawan. Hal ini

tentunya tidak sesuai dengan nilai perusahaan tentang menjunjung tinggi nilai kejujuran.

Begitu juga fenomena *person job fit* di PT. Victory International Futures Spazio Surabaya. Menurut Bohlander & Snell dalam (Sayuga et al., 2024) pada *person job fit* pendidikan merupakan bentuk dari aspek pengetahuan yang juga dapat mempengaruhi keahlian dan kemampuan. Namun pada PT. Victory International Futures Spazio Surabaya terdapat fenomena yaitu adanya ketidaksesuaian atau ketidakcocokan antara pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Ketidaksesuaian terlihat pada penempatan pekerjaan yang mempunyai perbedaan dengan latar belakang Pendidikan yang telah ditempuh sebelumnya. Menurut penjelasan HRD PT. Victory International Futures Spazio Surabaya, perusahaan victory mengalami situasi sulit dikarenakan sebagian besar karyawan memiliki ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan. Selain itu terdapat fenomena lain yaitu adanya ketidaksesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan. Dalam proses wawancara, HRD menyebutkan Sebagian besar karyawan yang keluar dari perusahaan adalah mereka yang sedang berada di masa *training* (3 bulan pertama). Terkhusus pada pekerjaan *market*, hal ini disebabkan karena karyawan banyak yang merasa tidak mampu dalam mencapai tuntutan pekerjaan.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di perusahaan terkait *work engagement*. Menurut (Syafitri Rhegita & Iryanti Endang 2022) *work engagement* adalah sikap positif terhadap pekerjaan seseorang yang dicirikan

oleh energi tinggi saat bekerja, rasa antusias, rasa bangga terhadap pekerjaannya, dan fokus untuk menikmati pekerjaannya. Dalam penelitian ini yaitu beberapa karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya yang tampak tidak memiliki semangat untuk bekerja. Misalnya, ketika karyawan tiba di ruangan kerja mereka tidak langsung melaksanakan tugas yang harus diselesaikan setiap harinya, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol tentang hal-hal lain diluar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan tugas, dan beberapa dari mereka menyudahi pekerjaan dan bergegas pulang sebelum pukul 17.00 (jam kerja 09.00-17.00). Menurut HRD PT. Victory International Futures Spazio Surabaya hal-hal tersebut dikarenakan adanya kebiasaan negatif yang belum bisa dihilangkan dari individu karyawan masing-masing dan juga terdapat beberapa karyawan yang belum bisa bekerja profesional, contohnya membawa permasalahan pribadi ke tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut juga, untuk menggambarkan *work engagement* pada perusahaan, dilakukan kembali pra-survei dengan hasil yang tersaji pada tabel.

Tabel 1. 2 Hasil pra-survei mengenai work engagement pada perusahaan

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Sesampainya di tempat kerja, saya tidak langsung bergegas untuk mengerjakan tugas dari perusahaan	13	7
2.	Saya tidak antusias dalam pekerjaan saya	8	12
3.	Saya sering mengobrol dengan rekan kerja tentang hal-hal lain diluar pekerjaan ketika sedang bekerja	11	9
4.	Saya pulang tidak sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan perusahaan	11	9

Sumber : PT. Victory Interntional Futures Spazio Surabaya

Berdasarkan jawaban dari 20 responden, dihasilkanlah pra-survei yang menjelaskan bahwa masih banyak karyawan PT. Victory Interntional Futures Spazio Surabaya yang sesampainya karyawan ditempat kerja tidak langsung bergegas mengerjakan tugas dari perusahaan, mengobrol hal lain diluar pekerjaan ketika sedang bekerja, dan pulang tidak sesuai jadwal yang sudah ditetapkan perusahaan. namun dari data tersebut, juga dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan PT. Victory Interntional Futures Spazio Surabaya masih merasakan antusias dalam bekerja.

Tabel 1. 3 Data absensi karyawan Tahun 2022-2023

No.	Bulan	Absensi 2022					Absensi 2023				
		Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Sakit	Izin	Alpha
1.	Januari	35	22	3	12	7	55	22	31	2	4
2.	Februari	44	22	7	6	8	52	22	0	30	11
3.	Maret	43	22	11	8	12	50	22	15	26	0
4.	April	42	22	10	7	5	50	22	15	13	0
5.	Mei	42	22	6	3	2	47	22	14	10	18
6.	Juni	53	22	5	3	4	62	22	0	16	0
7.	Juli	57	22	5	10	15	77	22	13	7	5
8.	Agustus	56	22	3	5	6	72	22	7	5	5
9.	September	53	22	12	8	4	65	22	5	0	10
10.	Oktober	51	22	6	5	5	70	22	5	10	9
11.	November	47	22	8	5	4	75	22	4	27	5
12.	Desember	44	22	2	7	5	72	22	9	5	0

Sumber : PT. Victory Interntional Futures Spazio Surabaya

Pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa masih banyak karyawan alpha atau tidak hadir tanpa keterangan. Dapat dilihat dari data diatas, pada bulan Mei 2023 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sejumlah 18

karyawan. Dari fenomena tersebut menunjukkan bahwa adanya masalah *work engagement* yang rendah. Tingkat keterlibatan, komitmen, antusiasme, dan energi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi masih rendah.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan dan permasalahan gap penelitian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Person organization fit*, *Person job fit*, dan *Work engagement* Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya?
2. Apakah *person job fit* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya?
3. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah di atas adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *person organization fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *person job fit* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan, sumbangan saran, atau pemikiran dan informasi yang bermanfaat pada manajemen perusahaan dalam menekan keinginan keluar karyawan PT. Victory International Futures Spazio Surabaya.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan menjadi referensi yang berarti bagi seluruh civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang ingin melakukan penelitian serupa.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.