

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum

1.1.1 Profil PT XYZ

Perusahaan Konstruksi Nasional adalah perusahaan terkemuka dalam bidang rekayasa, pengadaan, dan konstruksi (*Engineering, Procurement, and Construction – EPC*) yang menyediakan solusi terintegrasi untuk proyek industri. Dengan mengutamakan standar *Health, Safety, dan Environment* (HSE) yang tinggi, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan hasil berkualitas tinggi bagi para kliennya.

Didirikan pada tahun 1980-an, perusahaan ini memiliki tujuan utama untuk mendukung pembangunan industri nasional, mengurangi ketergantungan pada tenaga asing, serta memajukan kompetensi lokal. Selama lebih dari 40 tahun, Perusahaan Konstruksi Nasional telah terlibat dalam berbagai proyek besar yang mencakup sektor energi, petrokimia, infrastruktur, dan manufaktur, baik di dalam maupun luar negeri.

Beberapa proyek penting yang telah dilaksanakan antara lain Pembangunan Proyek Jambaran Tiung Biru (JTB), Balongan *Crude Oil Tank* (BCOT), Pabrik Pupuk Sriwidjaja II-B dan Pupuk NPK di Malaysia, Pabrik Semen Gresik di Tuban, PLTP Kamojang, Jalur Pipa bawah laut ORF Muara Karang. Selain itu, perusahaan ini juga berkomitmen untuk mendukung ketahanan pangan dan energi melalui inovasi dalam teknologi dan investasi yang strategis.

Perusahaan ini juga aktif dalam meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal melalui proyek-proyek besar yang memenuhi persyaratan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN), sambil terus menjaga kualitas dan inovasi. Dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman, Perusahaan Konstruksi Nasional berkomitmen untuk memberikan nilai tambah optimal bagi seluruh pemangku kepentingan, sekaligus memantapkan posisinya sebagai pemain utama di industri EPC Indonesia.

1.1.2. Visi dan Misi PT XYZ Perusahaan Konstruksi Nasional

Visi

"Menjadi perusahaan terdepan dalam bidang jasa rekayasa dan konstruksi yang menyediakan solusi terintegrasi dan inovatif di tingkat nasional dan internasional."

Misi

1. Memberikan solusi rekayasa dan konstruksi yang inovatif dan efisien bagi industri nasional dan global.
2. Mendorong keberlanjutan dan pembangunan ekonomi melalui proyek-proyek infrastruktur yang berkualitas tinggi.
3. Berkontribusi pada pengembangan industri lokal dan penguatan tenaga kerja melalui peningkatan kapasitas dan inovasi teknologi.

1.2. Latar Belakang Masalah

Industri EPC (*Engineering, Procurement, and Construction*) adalah sektor yang bergerak dalam penyediaan layanan lengkap mulai dari perancangan (*engineering*), pengadaan (*procurement*), hingga konstruksi berbagai proyek besar, seperti infrastruktur, energi, dan transportasi. Industri ini sangat penting dalam pembangunan infrastruktur nasional, terutama dalam menghadapi tantangan modernisasi dan pertumbuhan ekonomi.

Di Indonesia, industri EPC memainkan peran strategis dalam mendukung proyek-proyek besar, termasuk pembangkit listrik, pengembangan energi terbarukan, pembangunan jalan tol, bandara, dan pelabuhan. Sebagai pilar penting dalam pelaksanaan proyek-proyek strategis nasional, perusahaan-perusahaan EPC tidak hanya memastikan bahwa proyek berjalan sesuai dengan rencana, tetapi juga membantu meningkatkan. Dalam sektor energi, EPC berperan krusial dalam mewujudkan transisi energi, terutama dalam pengembangan energi bersih dan terbarukan seperti hidrogen dan amonia hijau, yang akan membantu Indonesia mencapai target *Net Zero Emission* pada tahun 2060. Keberhasilan industri EPC dalam proyek-proyek besar ini juga mendukung transfer teknologi dan pengetahuan

serta membuka lapangan kerja baru yang memperkuat fondasi ekonomi negara (Ahmad et al, 2023).

Perusahaan Konstruksi Nasional merupakan salah satu perusahaan terkemuka yang beroperasi di bidang *Engineering, Procurement, dan Construction* (EPC) di Indonesia. Berdiri sejak 12 Agustus 1981, perusahaan ini berkomitmen untuk mengurangi ketergantungan terhadap perusahaan asing dalam pengembangan industri berskala besar. Dengan mengutamakan standar *Health, Safety, & Environment* (HSE) yang tinggi, Perusahaan Konstruksi Nasional telah berhasil menyelesaikan berbagai proyek besar di sektor petrokimia, energi, dan infrastruktur baik di tingkat nasional maupun internasional. Keberhasilan perusahaan ini tidak hanya terukur dari proyek yang telah diselesaikan, tetapi juga dari kontribusinya dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal serta pemenuhan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) yang berdampak positif bagi perekonomian nasional.

Pada awal tahun 2019, wabah COVID-19 merebak secara nasional dan internasional, membawa dampak besar terhadap perekonomian Indonesia, khususnya bagi pelaku usaha di bidang rancang bangun industri. Ketidakpastian mengenai durasi wabah dan penanganan yang efektif menjadi tantangan tersendiri, meskipun pemerintah telah menetapkan COVID-19 sebagai musibah nasional atau *force majeure*. Perusahaan Konstruksi Nasional tetap berkomitmen untuk menyelesaikan setiap proyek sesuai target, meskipun menghadapi tantangan besar. Demi keberlanjutan kegiatan, perusahaan menerapkan SOP baru sesuai peraturan pemerintah, termasuk pembatasan waktu dan ruang kerja, isolasi mandiri, serta langkah-langkah mitigasi seperti *screening* kesehatan dan tes COVID-19.

Perubahan besar diberlakukan di lapangan, seperti pengurangan jam kerja dari 12 jam menjadi enam jam per hari dan penyesuaian jumlah shift menjadi empat kali dalam sehari yang semulanya dua kali sehari. Meski jam kerja berkurang, upah pekerja tetap dipertahankan tanpa pengurangan. Konsekuensi lain adalah peningkatan biaya operasional, seperti transportasi karyawan yang meningkat dari dua kali perjalanan pulang-pergi menjadi empat kali, serta tambahan biaya makan dan minum untuk pekerja. Selain itu, kontrol COVID-19 yang ketat, seperti tes PCR harian dan isolasi mandiri, turut membebani anggaran. Di sisi lain, karyawan kantor

menerapkan sistem *work from home* (WFH) dengan *work from office* (WFO) terbatas mengikuti himbauan pemerintah daerah khususnya DKI Jakarta waktu itu.

Kebijakan ini menyebabkan kenaikan biaya proyek hingga 400 persen dari kondisi normal dan sangat berpengaruh terhadap biaya penyelesaian suatu proyek mulai dari tenaga kerja, akomodasi, konsumsi, kompensasi, listrik, BBM, peralatan kerja, penggunaan alat berat, biaya pengiriman pesanan mesin dari luar negeri baik yang menggunakan transportasi kapal laut, *air freight* dan transportasi lokal untuk produk material lokal, biaya penanganan COVID-19 sesuai rekomendasi dari pemerintah dan kementerian Kesehatan. Pandemi COVID-19 membawa ketidakpastian yang sulit diprediksi, baik dalam hitungan hari, minggu, bulan, maupun tahun. Dalam situasi tersebut, semua tenaga kerja terpaksa dipulangkan ke daerah asal masing-masing, sementara peralatan berat yang digunakan harus dikembalikan, dan seluruh pesanan, proses fabrikasi, serta pembuatan mesin di luar negeri dihentikan. Setelah periode libur panjang, memulai kembali aktivitas operasional menjadi tantangan besar karena biaya mobilisasi dan demobilisasi yang tinggi seperti memulai sebuah proyek baru. Selain itu, proses ini memerlukan waktu yang tidak singkat untuk mengembalikan semuanya seperti semula.

Penerapan PSAK 72 dan dampak pandemi COVID-19 menciptakan tekanan finansial yang signifikan pada perusahaan, dengan kerugian yang memengaruhi pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan beban jasa dan penurunan pendapatan akibat kebijakan akuntansi ini membatasi anggaran untuk pengembangan karier, sehingga mendorong karyawan mengalami *career plateau* karena minimnya peluang pertumbuhan. Ketidakstabilan finansial juga menurunkan *employee engagement*, karena karyawan merasa cemas terhadap masa depan perusahaan dan kurang termotivasi. Kombinasi kedua faktor ini memperbesar *turnover intention*, mencerminkan tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mempertahankan talenta di tengah krisis.

Akibat dari krisis yang terjadi, Perusahaan Konstruksi Nasional mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan, ditambah dengan hutang operasional yang semakin membengkak. Sebagai induk perusahaan, Pupuk Indonesia memberikan bantuan suntikan modal kerja dalam jumlah besar kepada Perusahaan

Konstruksi Nasional untuk mendukung arus kas. Namun, ketidakmampuan menyelesaikan proyek tepat waktu tetap berdampak buruk pada arus kas dan struktur keuangan secara keseluruhan, yang memperparah kondisi finansial perusahaan.

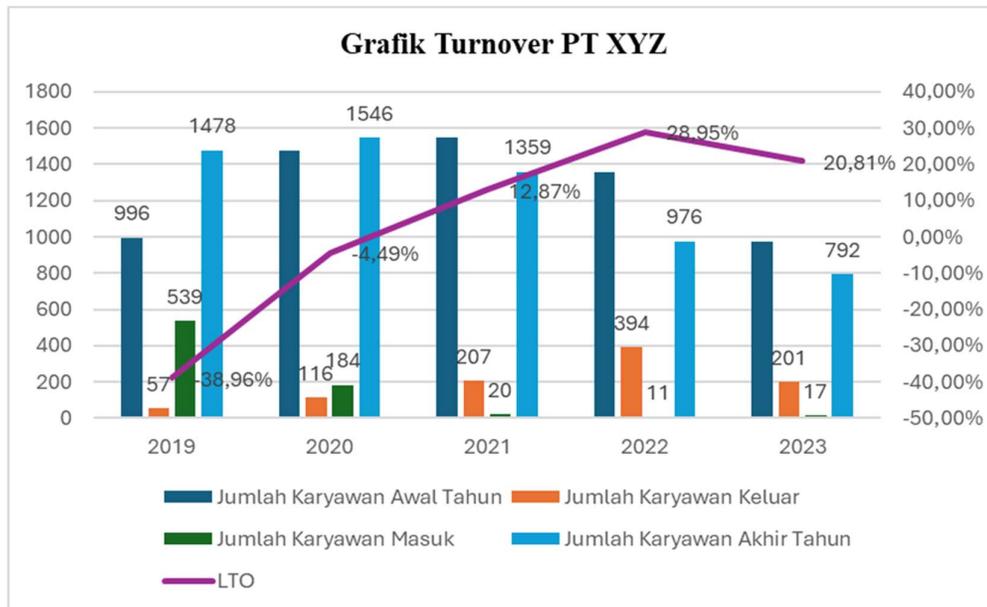
Berdasarkan kondisi finansial tersebut, menghasilkan ketidakpastian terkait kelangsungan proyek di Perusahaan Konstruksi Nasional sehingga banyak karyawan memilih untuk *resign* dan mencari kesempatan lain. Tidak hanya karyawan junior, tetapi juga sejumlah karyawan senior yang memegang peran dalam pelaksanaan proyek. Ketidakmampuan perusahaan untuk memberikan kepastian dan peluang karir di masa depan telah meningkatkan angka *turnover*.

Berdasarkan data laporan tahunan Perusahaan Konstruksi Nasional, terjadi fluktuasi yang signifikan dalam jumlah karyawan selama lima tahun terakhir. Pada tahun 2020, jumlah karyawan mencapai 1.546, namun mengalami penurunan menjadi 1.359 pada tahun 2021 bahkan menjadi 976 karyawan pada akhir tahun 2022. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam manajemen SDM di perusahaan, termasuk kemungkinan terkait dengan *turnover* karyawan yang tinggi atau ketidakpastian proyek selanjutnya. Pada tahun-tahun sebelumnya, jumlah karyawan sempat meningkat dari 1.478 pada 2019 menjadi 1.546 pada 2020, namun kembali mengalami ketidakstabilan. Fenomena ini memperkuat argumen bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja, yang dapat berdampak langsung pada kinerja operasional serta stabilitas proyek yang sedang dijalankan.

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT XYZ

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO
2019	996	57	539	1.478	-38.96%
2020	1.478	116	184	1.546	-4.49%
2021	1.546	207	20	1.359	12.87%
2022	1.359	394	11	976	28.95%
2023	976	201	17	792	20.81%
Presentase Rata – Rata LTO					21.21%

Sumber: Data diolah dari Annual Report 2019-2023



Gambar 1.1 Grafik Turnover PT XYZ

Sumber: Data diolah dari Annual Report 2019-2023

Berdasarkan data di atas, menunjukkan angka keluar-masuk karyawan di Perusahaan Konstruksi Nasional dari tahun 2019 hingga 2023. Jumlah karyawan awal mengalami fluktuasi, dengan peningkatan signifikan dari 996 di tahun 2019 menjadi 1.478 pada tahun 2020, dan menurun kembali hingga mencapai 676 di tahun 2024. Jumlah karyawan keluar juga menunjukkan peningkatan dari 57 pada 2019 menjadi 394 pada 2022, yang menyebabkan tingginya angka *Labour Turnover* (LTO) sebesar 28,95% pada 2022, dibandingkan dengan -38,96% pada 2019. Di sisi lain, jumlah karyawan masuk mengalami penurunan tajam, terutama pada 2021 dan 2022, yang masing-masing hanya menambah 20 dan 11 karyawan. Akibatnya, jumlah karyawan akhir tahun terus menurun setelah puncaknya di tahun 2020.

Banyak karyawan berpengalaman yang pindah ke perusahaan sejenis seperti Tripatra, IKPT, JGC, dan Chiyoda sehingga mengurangi kualitas SDM yang dibutuhkan untuk membantu pemulihan perusahaan. Sebagai upaya untuk mengurangi beban kontrak karyawan tetap dan menekan biaya operasional, Perusahaan Konstruksi Nasional mulai mengalihkan sebagian besar pekerjaan proyeknya ke tenaga *outsourcing*. Meskipun strategi ini berhasil mengurangi beban

jangka pendek, dampaknya pada loyalitas dan produktivitas karyawan cukup signifikan. Karyawan *outsourcing* merasa tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas kerja. Hal ini justru semakin memperburuk situasi yang dihadapi oleh perusahaan.

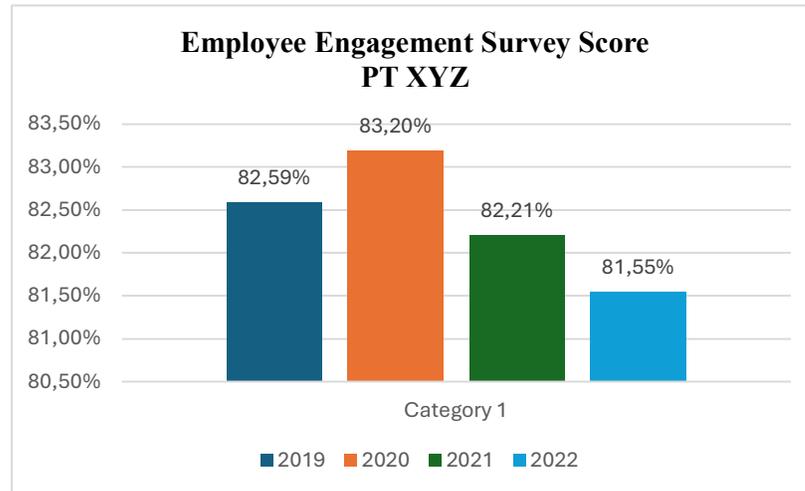
Pada aspek *employee engagement* di Perusahaan Konstruksi Nasional yang tercermin dari hasil survei pada tahun 2019 dengan skor 82.59%, kemudian pada tahun 2020 dengan skor 83.20%, pada tahun 2021 dengan skor sebesar 82,21% dan pada tahun 2022 sebesar 81.55%. Hal tersebut menggambarkan adanya tren penurunan yang menunjukkan tantangan serius dalam hal *employee engagement*. Penurunan ini diiringi dengan berkurangnya investasi pada pelatihan dan pendidikan, dari Rp5,4 miliar pada 2019 menjadi Rp2,8 miliar pada 2020, Rp3,8 miliar pada 2021, dan akhirnya Rp868 juta pada 2022. Penurunan biaya tersebut dapat memengaruhi keterlibatan karyawan.

Karyawan yang merasa kurang terlibat cenderung mengalami *career plateau*, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention* (Sijabat, 2018). Ketidakpuasan yang muncul akibat kurangnya kesempatan pengembangan dan ketidakpastian proyek membuat karyawan merasa terjebak dalam posisi yang sama tanpa prospek untuk maju, sehingga meningkatkan niat mereka untuk mencari peluang di tempat lain. Hal tersebut dibuktikan dengan *resign* karyawan yang menunjukkan terjadinya peningkatan, yakni berjumlah 29 orang pada 2020, 74 orang pada tahun 2021, dan 194 orang pada 2023 sehingga hal ini merepresentasikan banyaknya karyawan yang mencari peluang di tempat lain.

Tabel 1.2 Data Employee Engagement Survey Score PT XYZ

2019	2020	2021	2022
82.59%	83.20%	82.21%	81.55%

Sumber: Data diolah dari Annual Report 2019-2023



Gambar 1.1 Data *Employee Engagement Survey Score* PT XYZ

Sumber: Data diolah dari Annual Report 2019-2022

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian, ditemukan bahwa terdapat karyawan yang merasa keterlibatannya rendah dan semakin diperparah oleh minimnya peluang pengembangan karir di dalam perusahaan. Ketidakpastian proyek dan terbatasnya peluang untuk promosi membuat banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak bisa lagi berkembang dalam perusahaan. Hal ini menjadi salah satu alasan utama mengapa banyak karyawan junior maupun senior memilih untuk meninggalkan perusahaan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana fenomena *career plateau* dan *employee engagement* secara langsung memengaruhi *turnover intention* di Perusahaan Konstruksi Nasional. Kedua faktor ini diperkirakan menjadi penyebab meningkatnya *turnover intention* di perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada stabilitas SDM dan efektivitas penyelesaian proyek.

Career plateau adalah kondisi karir seseorang ketika peluang kenaikan jabatan atau tanggung jawab baru sangat terbatas (Sani dan Soliha, 2022). Hal ini bisa terjadi secara objektif, misalnya jika seseorang telah bertahun-tahun di posisi yang sama tanpa promosi, atau secara subjektif, ketika individu merasa kurang tertantang atau puas dalam pekerjaan (Shakiladevi et al, 2019). Kondisi ini bisa

memengaruhi kinerja jangka panjang karena rasa stagnasi serta memengaruhi keberhasilan perusahaan (Leovani, 2021).

Selain itu, hasil wawancara pra-penelitian menunjukkan bahwa kurangnya program pelatihan dan pengembangan keterampilan membuat karyawan merasa stagnan, tanpa kesempatan untuk meningkatkan kompetensi yang diperlukan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi. Di Perusahaan Konstruksi Nasional, masalah *career plateau* menjadi isu yang sering dikeluhkan oleh karyawan melalui ulasan *jobstreet*, terutama terkait jenjang karir yang sulit dicapai.

Kondisi perusahaan yang dialami oleh Perusahaan Konstruksi Nasional, sangat memperburuk masalah *career plateau* ini. Dalam situasi di mana perusahaan mengalami kesulitan finansial dan tantangan dalam mendapatkan proyek baru, peluang untuk promosi dan pengembangan karyawan menjadi semakin terbatas. Ketidakpastian mengenai proyek mendatang menciptakan rasa cemas dan stagnasi di kalangan karyawan, meskipun jalur karir pada perusahaan tersebut ada, namun jenjang karirnya tidak tegas untuk diikuti. Dengan kondisi seperti ini, Perusahaan Konstruksi Nasional menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan.

Di Perusahaan Konstruksi Nasional, *employee engagement* sangat penting untuk menghadapi tantangan yang ada, terutama dalam situasi ketidakpastian proyek lanjutan dan potensi *career plateau* yang dialami oleh karyawan. *Career plateau* terbukti berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kondisi ini dapat menimbulkan dampak psikologis yang signifikan bagi karyawan, termasuk penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan menyadari bahwa kemungkinan untuk berkembang di perusahaan sangat kecil, mereka sering kali merasa tidak dihargai (Christian et al., 2023). Hal ini memperkuat niat mereka untuk keluar dari perusahaan atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. Hubungan antara *Career plateau* dan *turnover intention* semakin jelas ketika karyawan merasa tidak ada prospek masa depan yang lebih baik di perusahaan, sehingga mereka merasa lebih baik mencari peluang di tempat lain untuk mencapai aspirasi profesional mereka. Andari et al (2024) juga memaparkan temuan yang sama, yakni secara nyata *career plateau* memengaruhi tingkat *turnover intention*.

Rendahnya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dapat secara signifikan meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). *Employee engagement* merujuk pada tingkat antusiasme, komitmen, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya serta perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa tidak terlibat, mereka cenderung merasa kurang dihargai, kehilangan motivasi, dan tidak memiliki koneksi emosional yang kuat dengan organisasi. Akibatnya, karyawan mulai mencari peluang kerja di tempat lain yang menawarkan lingkungan yang lebih mendukung (Laurensius, 2024).

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan *employee engagement* melalui berbagai upaya seperti memberikan pengakuan yang layak, memperjelas tujuan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Penelitian Fauzia & Marwansyah (2020) juga menemukan hal yang sama. Dengan *employee engagement* yang baik, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk bertahan dan memberikan kontribusi terbaiknya. Pada pengaruh secara bersamaan, *career plateau* dan *employee engagement* dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan. *Career plateau* yang terjadi ketika karyawan merasa tidak ada lagi peluang untuk kemajuan karir, dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakpuasan dalam pekerjaan (Christian et al, 2023).

Berdasarkan penelitian lain, terdapat indikasi bahwa *career plateau* dan *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Career plateau*, baik dari aspek struktural maupun isi pekerjaan, dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan karena stagnasi karir yang mereka rasakan (Obianuju et al., 2021; Hu et al., 2021). Di sisi lain, *employee engagement*, yang mencerminkan keterlibatan emosional dan kognitif karyawan, berperan penting dalam mengurangi *turnover intention*. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga niat mereka untuk meninggalkan organisasi berkurang (Naufer & Kumar, 2020; Nurbaeti & Wahyuningtyas, 2022).

Oleh karena itu, memahami hubungan antara kedua variabel ini menjadi krusial bagi perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan tenaga kerja yang

berkualitas. Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh *career plateau* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*, kajian yang secara spesifik meneliti hubungan ini dalam konteks industri EPC di Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian ini akan mengisi gap tersebut, terutama dalam memahami bagaimana faktor-faktor ini memengaruhi dinamika SDM.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi dalam membantu PT XYZ, khususnya di sektor *Engineering, Procurement, dan Construction* (EPC), untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*. Industri EPC dihadapkan pada tantangan besar, termasuk bagaimana mempertahankan tenaga kerja berkualitas di tengah persaingan ketat dengan perusahaan asing serta kompleksitas proyek berskala besar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen SDM khususnya pada industri EPC, seperti Perusahaan Konstruksi Nasional. Dalam mengembangkan strategi untuk mengatasi *Career plateau* dan meningkatkan *employee engagement* sebagai respons terhadap kondisi tersebut.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *career plateau* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional?
2. Bagaimana *employee engagement* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional?
3. Bagaimana *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional?
4. Apakah *career plateau* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional?
5. Apakah *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional?
6. Apakah *career plateau* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *career plateau* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *employee engagement* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional
4. Untuk mengetahui apakah *career plateau* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional
5. Untuk mengetahui apakah *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional
6. Untuk mengetahui apakah *career plateau* dan *employee engagement* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional

2.5. Manfaat Penelitian

2.5.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berharga, wawasan yang lebih luas, dan meningkatkan pemahaman yang lebih baik bagi penulis maupun pembaca yang berkaitan dengan pengaruh *career plateau* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Konstruksi Nasional. Hasil penelitian ini dapat memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktik

Manfaat praktik dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan masukan yang berharga bagi Perusahaan Konstruksi Nasional dalam menentukan strategi yang efektif untuk meminimalkan tingkat *turnover intention*

khususnya pada masalah *career plateau* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* yang terjadi. Misalnya, jika penelitian menunjukkan bahwa *career plateau* dapat menyebabkan *turnover intention*, maka perusahaan dapat mengambil langkah untuk mengurangi *career plateau*, seperti menawarkan peluang pengembangan karier, kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan agar karyawan merasa tetap berkembang. Namun, jika penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* menyebabkan *turnover intention*, maka perusahaan dapat mengambil langkah untuk meningkatkan *employee engagement*, seperti memperbaiki komunikasi, memberikan penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami penelitian ini, maka dibawah ini merupakan sistematika penulisan tugas akhir:

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan secara jelas dan ringkas hasil dari kajian pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian dan menjadi dasar untuk penyusunan kerangka pemikiran yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan Jenis Penelitian, Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diajukan berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan analisis sebelumnya.