

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian



Gambar 1. 1 Logo BSM Entertainment

Sumber: <https://bsmentertainment.com/>

BSM *Group/Entertainment* atau yang lebih dikenal dengan nama BSM Rental merupakan sebuah *group* perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaan alat multimedia, videografi, fotografi, studio, dan *crew* untuk penggunaan setiap alat dari BSM *Group/Entertainment*. BSM *Group/Entertainment* berawal dari didirikannya perusahaan bernama PT.Blue Star Media/PT.BSM pada tahun 2014 di Jakarta, perusahaan ini akhirnya berkembang pesat dengan membuka cabang di Bandung pada tahun 2023 dan Yogyakarta pada tahun 2024 dengan PT yang berbeda dengan nama PT. Blue Star Media Ukreative/PT.BSMU kemudian perusahaan juga berkembang kearah industri multimedia dengan didirikannya PT. Blue Star Media Multimedia/ PT.BSM Multimedia pada tahun 2021, ketiga perusahaan beroperasi dibawah naungan BSM *Group/Entertainment*. BSM *Group/Entertainment* menyediakan berbagai produk untuk jasa sewa alat multimedia, videografi, fotografi, studio dan *crew* yang berkualitas tinggi untuk mendukung produksi yang profesional, BSM ingin memastikan setiap proyek produksi dari pelanggan dan mitra dapat terlaksana dengan teknologi yang paling baru dan dengan layanan terbaik.

BSM berfokus pada penawaran layanan di kebutuhan industri kreatif, dimana BSM ingin menjadi mitra terbaik untuk para pelaku di industri ini, hal ini menjadikan BSM sebagai perusahaan yang memang serius dalam menjalankan

bisnisnya dengan baik, berkembangnya BSM ke berbagai kota di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, dan Yogyakarta menunjukkan rencana ekspansi mereka yang ambisius di Indonesia.

BSM terus berinovasi dengan berbagai cara seperti selalu konsisten untuk memperbarui peralatannya meningkatkan layanan pelanggan seperti keahlian para karyawan dan *crew* yang bekerja di perusahaan untuk terus unggul berkompetitif dengan para *competitor*. Dengan pengalaman yang luas dalam menangani proyek-proyek besar, seperti produksi film, siaran langsung, dan acara MICE (*Meeting, Incentive, Conference, Exhibition*). BSM berkomitmen untuk menjadi mitra terpercaya bagi pelanggan dan mitra-mitra BSM seperti berbagai Universitas di Indonesia.

1.1.1 Visi dan Misi

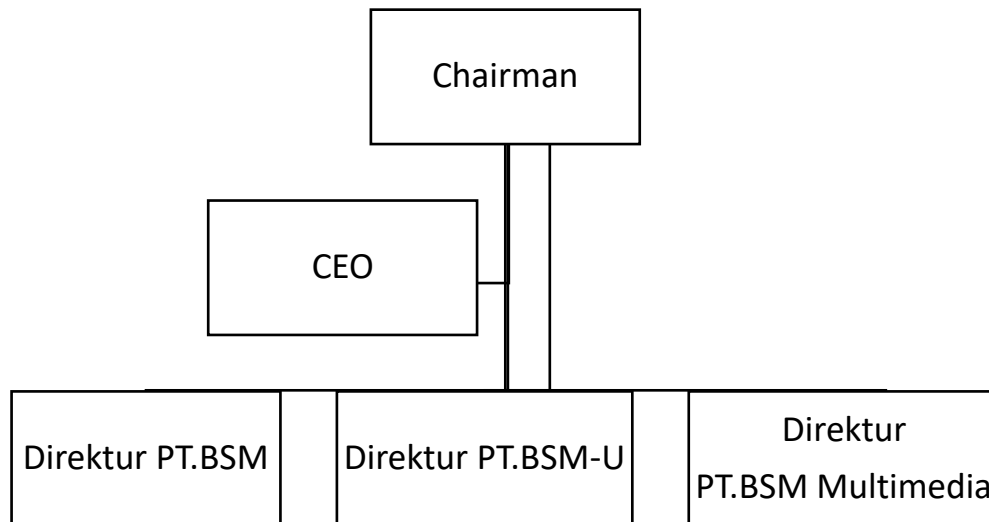
I. Visi :

Menjadi perusahaan yang kreatif, inovatif, dan berorientasi pada solusi yang berkontribusi terhadap pengembangan industri kreatif di Indonesia.

II. Misi :

- a) Kreatif: Kami ingin menjadi mitra vendor terpercaya dalam penyewaan peralatan, mendukung industri kreatif di Indonesia dengan menyediakan solusi multimedia berkualitas untuk film dan penyiaran.
- b) Inovatif: Kami berupaya mengembangkan dan menyediakan perangkat multimedia terkini untuk terus mendukung terciptanya karya-karya terbaik.
- c) Solusi: Kami berkontribusi untuk memberdayakan masyarakat dengan menawarkan program pendidikan, pelatihan, dan dukungan teknis di lingkungan kami.

1.1.2 Struktural Organisasi



Gambar 1. 2 Struktural Organisasi

Sumber: Olahan Penulis 2024

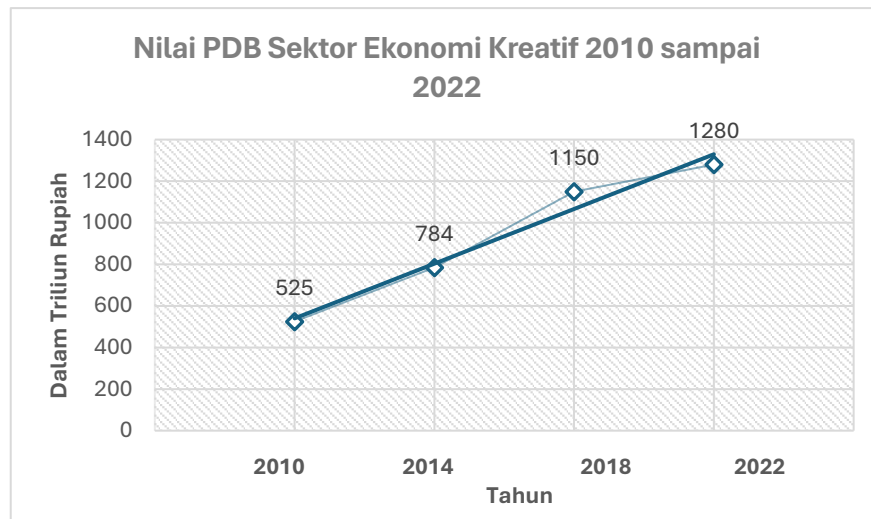
1.2 Latar Belakang Penelitian

Sektor ekonomi kreatif adalah bidang ekonomi yang baru dan memiliki ekosistem yang tangguh serta berkelanjutan, berkontribusi pada pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) 2030. Fashion adalah salah satu pilar utama dalam sektor industri ekonomi kreatif dengan sumbangan mendekati 20 persen. (Ananda, 2021)

Perkembangan industri kreatif di Indonesia dalam 10 tahun terakhir mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti Covid-19 yang melanda Indonesia bahkan global pada tahun 2020 yang menjadi salah satu tantang paling berat untuk dilewati, tapi pertumbuhan industri kreatif di Indonesia sangat mengesankan dan dapat kita lihat dalam peningkatan PDB pada sektor ekonomi kreatif.

Di mana pada tahun 2022, nilai PDB ekonomi kreatif atas dasar harga yang berlaku sudah mencapai angka Rp 1.280 triliun atau Rp 1,28 kuadriliun, yang pada

saat itu memecahkan rekor tertinggi dan sektor ekonomi kreatif memberikan kontribusi pada nilai total PDB nasional sebesar 6,54 % .



Gambar 1. 3 Nilai PDB Sektor Ekonomi Kreatif 2010 - 2022

Sumber : Databoks. 2024

Kemenparekraf mengukur PDB ekonomi kreatif dari nilai barang atau jasa di 16 subsektor industri, yaitu Musik, Film, Fashion, Fotografi, Periklanan, Kriya, Desain Komunikasi Visual Kuliner Desain Produk, Televisi dan Radio, Seni rupa, Arsitektur, Desain interior, Seni pertunjukan, Penerbitan, Aplikasi dan game developer

BSM Entertainment yang merupakan perusahaan bergerak dibidang penyewaan alat multimedia, videografi, fotografi, studio, dan *crew* hal ini jelas bahwa BSM Entertainment memainkan peranan yang penting di industri kreatif terutama di sebagian besar sub sektor ekonomi kreatif seperti film, music, periklanan, fotografi, televisi dan radio, desain komunikasi visual, hal ini membuat BSM Entertainment berperan aktif di dalam industri kreatif , industri kreatif mulai berkembang pesat terutama di kota-kota besar Indonesia seperti Jakarta, Bandung, dan Yogyakarta sehingga BSM Entertainment menjadi mitra yang tepat dalam membantu produksi di ekonomi kreatif yang semakin besar.

Entertainment dan industri ekonomi kreatif saling terkait erat, karena Entertainment adalah salah satu sektor utama dan penting di dalam ekonomi kreatif.

Pada topik dan konteks saat ini, industri Entertainment seperti film, musik, periklanan, fotografi dan konten digital yang sangat mengandalkan kreativitas serta inovasi, perusahaan seperti BSM Entertainment yang menyediakan sewa peralatan dan layanan *crew* yang dapat dan sangat mendukung produksi Entertainment, terus memastikan bahwa para pelaku di industri kreatif dapat memiliki akses ke teknologi terkini agar mereka dapat menciptakan karya yang berkualitas tinggi. Pentingnya ekonomi kreatif dalam membangun strategi di ekonomi telah mendapatkan perhatian khusus dalam beberapa tahun terakhir. Di bidang ekonomi kreatif telah berperan sebagai penyokong yang signifikan bagi kemajuan ekonomi di berbagai negara. Kemajuan ini terlihat dari sumbangan ekonomi kreatif terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), ekspor, serta penciptaan kesempatan kerja (Abdullah, 2023). Grafik di bawah ini menggambarkan pertumbuhan jumlah tenaga kerja di sektor ekonomi kreatif di Indonesia mulai dari tahun 2018 hingga 2021. Hal ini mencerminkan kontribusi sektor industri ini terhadap menciptakan lapangan kerja dan mendukung perekonomian nasional. Data ini memberikan gambaran bagaimana sektor ekonomi kreatif terus berkembang dan menarik lebih banyak tenaga kerja setiap tahun, menjadikannya salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia.

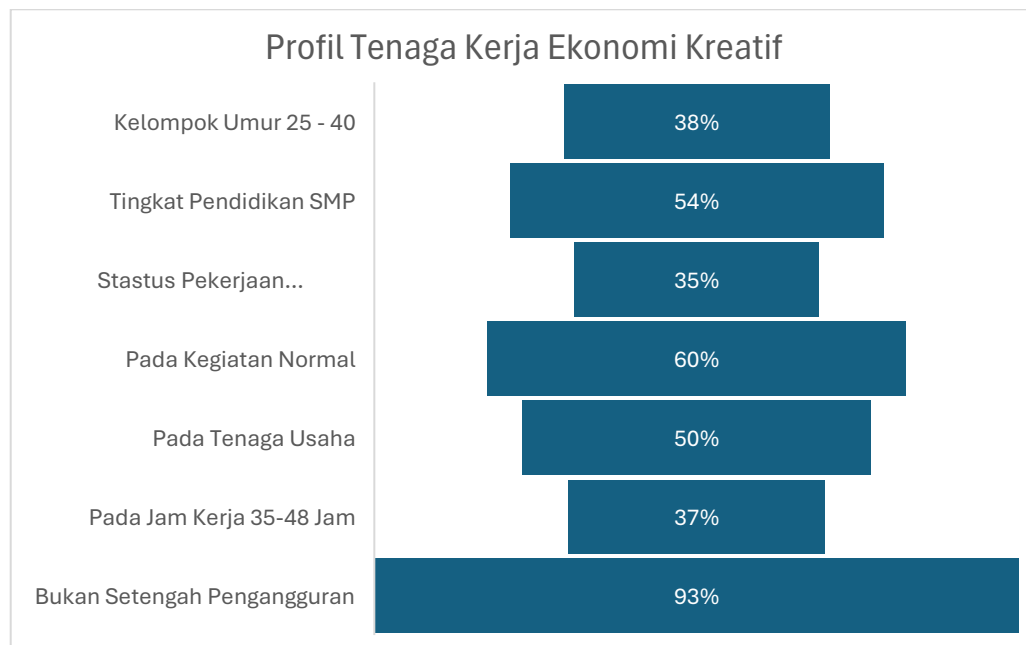


Gambar 1. 4 Perkembangan Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif di Indonesia 2018 - 2021

Sumber : kemenparekraf. 2022

Gambar di atas menunjukkan pola kenaikan jumlah (dalam juta) dalam rentang waktu 2018 hingga 2021 berdasarkan data dari BPS, SAKERNAS. Data indikator ini menunjukkan peningkatan dari 18,76 juta pada tahun 2018 menjadi 19,49 juta pada tahun 2019. Meskipun mengalami penurunan ke 19,39 juta pada 2020, jumlahnya kembali naik secara signifikan pada tahun 2021 mencapai 21,90 juta. Rata-rata pertumbuhan tahunan selama periode tersebut sebesar 5,29%. Dalam keseluruhan, grafik tersebut mencerminkan kecenderungan kenaikan yang menunjukkan pertumbuhan positif dalam jumlah populasi atau indikator terkait di Indonesia, meskipun terjadi penurunan pada tahun 2020 yang dapat disebabkan oleh faktor eksternal

Dapat dilihat juga dari kemenparekraf bahwa data yang menunjukkan profil dari para pekerja di industri kreatif cukup beragam dan memiliki beban kerja diatas rata-rata penduduk Indonesia yaitu 35 jam per minggu.



Gambar 1. 5 Profil Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif 2021

Sumber : Kemenparekraf. 2022

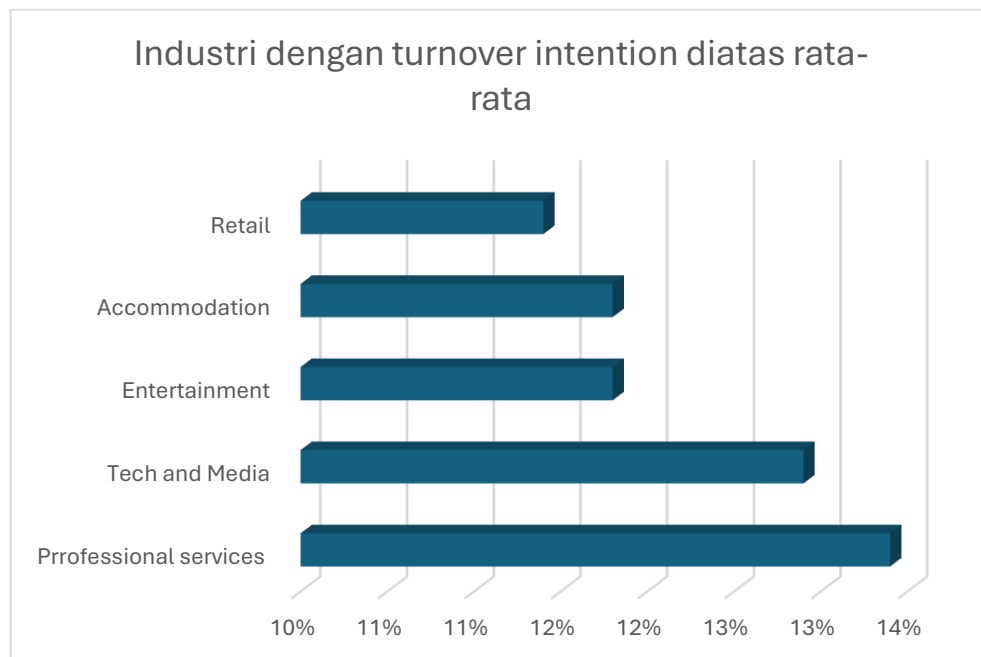
Gambar di atas menjelaskan tentang profil tenaga kerja di industri ekonomi kreatif pada tahun 2021 berupa data statistik di berbagai sektor ekonomi kreatif

dalam periode 2018 hingga 2020. Dimana persentase masyarakat yang bekerja pada kelompok usia produktif 25-40 tahun mencapai 38,36%. Dari sisi tingkat pendidikan, 53,95% pekerja memiliki pendidikan setidaknya SMP. Dilihat dari status pekerjaan, 35,26% penduduk bekerja sebagai buruh, karyawan, atau pegawai tetap. Dari sisi partisipasi dalam kegiatan formal, 60,39% tenaga kerja terlibat dalam pekerjaan formal. Persentase tenaga kerja perempuan di sektor pariwisata dan ekonomi kreatif sebesar 50,24% dari total tenaga kerja. Dalam kategori pekerjaan, Selanjutnya, 36,97% dari tenaga kerja dikategorikan pada kelompok usia di atas 40 tahun. Terakhir 92,86% tenaga kerja di sektor ini telah menikah.

Data ini memberikan gambaran menyeluruh tentang karakteristik tenaga kerja di sektor ekonomi kreatif, termasuk usia pendidikan, jenis pekerjaan, formalitas pekerjaan, jenis kelamin, dan status perkawinan. Tuntutan yang tinggi di sektor industri kreatif dapat menyebabkan tingkat karyawan mencari pekerjaan lain lebih baik.

Turnover merupakan tingkat keinginan untuk berpindah dari pekerjaan lama yang dipengaruhi pada frekuensi atau potensi karyawan akan mengemukakan tujuan untuk berhenti dari pekerjaan mereka saat ini di waktu yang akan datang (Silva, 2024). Hal ini juga sedang dialami di industri pekerjaan dimana banyak karyawan di industri ekonomi kreatif melakukan berbagai aksi untuk menuntut kesejahteraan untuk mereka ini mungkin dampak dari berbagai faktor yang mereka rasakan dan menuju ke niat untuk berpindah.

Berikut data yang menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi di berbagai industri. Data berikut mencatat tingkat rata-rata *turnover* di berbagai sektor industri secara global pada periode Juli 2021 hingga Juni 2022, data menurut LinkedIn. Grafik tersebut memperlihatkan industri-industri yang memiliki tingkat turnover di atas rata-rata global.



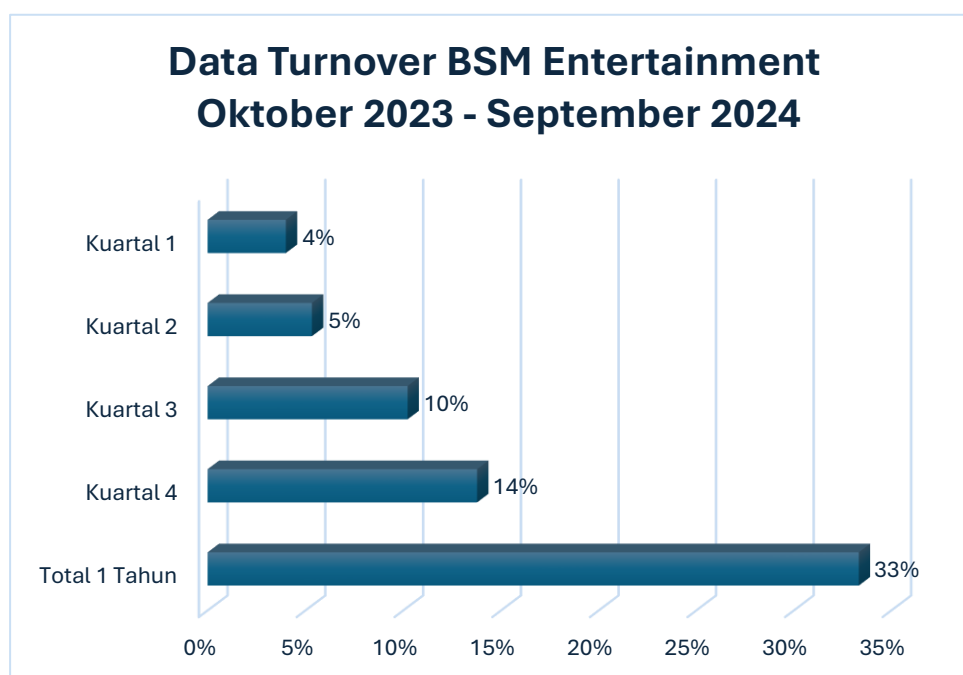
Gambar 1. 6 Industri Dengan Tingkat Turnover Diatas Rata-Rata

Sumber : LinkedIn 2022

Dapat kita lihat bahwa gambar diatas menunjukkan tingkat *turnover* yang tinggi dari rata-rata global dengan rata-rata persentase sebesar 10,6 % hal ini dapat kita pahami dan analisis bahwa beberapa sektor memiliki tingkat pergantian karyawan lebih cepat dari pada rata-rata industri global ini menunjukkan bahwa sektor-sektor tersebut lebih dinamis, kompetitif atau memiliki kondisi kerja yang menyebabkan karyawan lebih cepat keluar. Dan bisa kita perhatikan bahwa sektor industri Entertainment menempati no urut 3 dalam rata rata sektor industri dengan *turnover* diatas rata rata,

BSM Entertainment yang juga adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Entertainment juga mengalami tantangan yang sama. Menurut Dyastuti dan Sarsono, (2020) Salah satu tantangan terpenting yang dihadapi perusahaan saat ini adalah strategi untuk menjaga, mempertahankan, dan menurunkan angka keluar masuk karyawan, tentu tantangan ini juga sedang dialami oleh BSM Entertainment pada saat ini hal ini juga menjadi masalah yang serius dalam menjalankan perusahaan. *Turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk meninggalkan

tempat kerja mereka di masa mendatang. Ini bisa dikurangi dengan cara penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang baik, dukungan dari organisasi, serta partisipasi aktif karyawan. (Winarno et al, 2022). Menurut Dyastuti dan Sarsono, (2020) Salah satu hambatan utama yang harus dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menjaga, mempertahankan, dan meminimalkan angka perputaran karyawan, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD/HRGA, atau *Industrial Relation/Human Resource* data grafik di bawah ini menampilkan tingkat perputaran karyawan di BSM Group dari Oktober 2023 hingga September 2024, dengan jumlah karyawan sebanyak 225 orang.



Gambar 1. 7 Data Turnover BSM Entertainment Oktober 2023 – September 2024

Sumber : HR BSM Entertainment

Data grafik yang disajikan menunjukkan pada kuartal pertama (Oktober 2023 – Desember 2023) , jumlah pergantian karyawan mencapai 9 kasus atau 4% dari populasi, meningkat menjadi 12 kasus atau 5,3% pada kuartal kedua (Januari 2024 – Maret 2024). Terjadi lonjakan signifikan pada kuartal ketiga (April 2024 – Juni 2024), dengan 23 kasus pergantian karyawan atau 10,2%, yang kemudian

mencapai puncaknya pada kuartal keempat (Juli 2024 – September 2024) dengan 31 kasus atau 13,8% dari populasi. Peningkatan *turnover* yang signifikan pada semester kedua ini dapat memberikan indikasi bahwa adanya masalah dengan *turnover intention* di perusahaan dan adanya indikasi kuat bahwa *turnover intention* atau kecenderungan niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan masalah signifikan bagi BSM Group.

Terjadi peningkatan *turnover* secara bertahap setiap kuartal, mencapai puncaknya pada kuartal ketiga dan keempat, yang mengindikasikan adanya faktor-faktor pemicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan sejumlah isu seperti kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan yang kurang mendukung kesejahteraan atau perkembangan karyawan. Dengan 33,3% karyawan meninggalkan perusahaan dalam periode 1 tahun, BSM Entertainment berpotensi menghadapi dampak serius seperti kehilangan pengetahuan dan keahlian kunci, peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan untuk menggantikan karyawan yang keluar, serta gangguan pada produktivitas tim dan stabilitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena ini juga diuraikan oleh Elmi (2018:195), yang menyebutkan bahwa *turnover* adalah niat pengunduran diri seorang karyawan dari perusahaannya. Menurut Supriyanto dalam Ridlo (2012:5), *turnover* merupakan bagian dari jumlah anggota suatu organisasi yang keluar, baik dengan kemauan sendiri maupun tidak, dalam waktu tertentu. Biasanya, *turnover* diukur selama setahun, dengan patokan bahwa tingkat *turnover* sebaiknya tidak lebih dari 10% dalam periode pengukuran yang sama. Menurut pendapat dari penelitian yang dilakukan oleh (Adiyanti & Kusumah, 2023), Jika pekerja merasa tidak puas dengan posisi mereka, mereka umumnya mulai mencari tawaran pekerjaan di lokasi lain, yang dapat memperbesar niat untuk beralih.

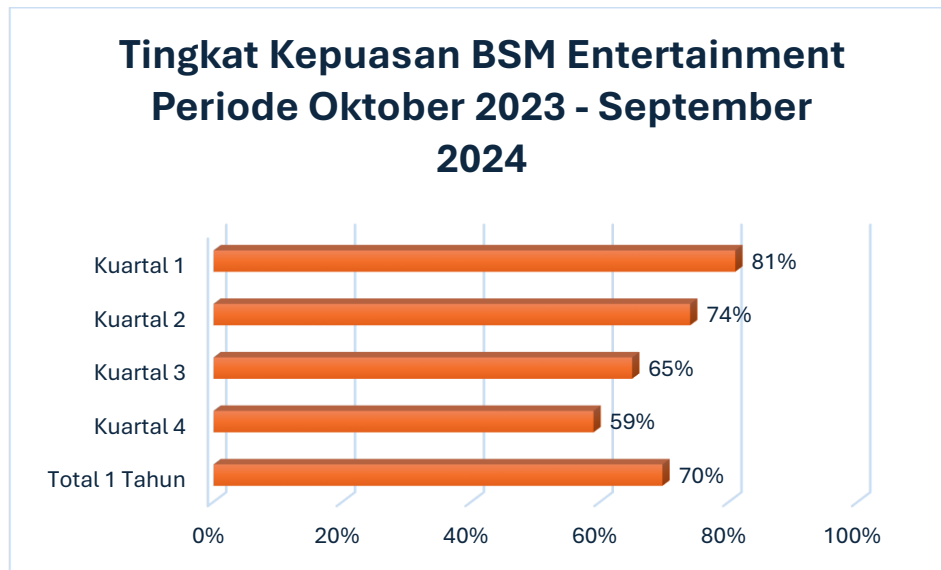
Hal ini bisa menjadi ancaman serius untuk BSM Entertainment, khususnya jika karyawan merasa kurang atau tidak puas dengan hal seperti kurangnya atau tidak adanya pengakuan, dan keterampilan karyawan yang terbatas, serta lingkungan kerja yang tidak baik dan mendukung. Menurut (Mathis et al, 2017:180) menjelaskan terdapat hubungan antara *turnover* dengan kepuasan kerja

dan komitmen organisasional. *Turnover* merupakan proses di mana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan .

Hal ini tentu penting bagi BSM Entertainment agar bisa mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Juga dikembangkan strategi yang efektif yang dapat meningkatkan keterlibatan serta loyalitas karyawan. Oleh karena itu, program pengembangan karir dan keterampilan, serta peningkatan kesejahteraan yang lebih baik bisa di implementasikan untuk meminimalkan niat *turnover intention* serta ini juga memastikan stabilitas dan kelangsungan operasional perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan positif yang timbul ketika kebutuhan psikologis mendasar individu dapat dipenuhi melalui elemen-elemen penting dalam pekerjaan, seperti kesempatan untuk berkembang dan penguasaan terhadap tugas yang dilakukan. (Winarno & Silvianita, 2024).

Menurut Safrizal, (2023). Kepuasan kerja adalah keadaan karyawan atau perasaannya saat bekerja dan mempengaruhinya baik positif atau tidak kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat pribadi melibatkan perasaan seseorang terhadap kepuasan dalam kerjanya Ini menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh BSM Entertainment terhadap karyawan. Ini juga berlandaskan penelitian atau studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Silva, 2024), (NingTyas et al. , 2020), (Adiyanti S, dan Kusumah R. , 2023), (An dan Park, 2020), (Nasution, Dai, dan Muttaqin, 2024) serta (Nelwan et al. , 2024).

Berikut grafik data yang menampilkan tingkat kepuasan kerja karyawan di BSM Entertainment, yang dibagi dalam dua tim Operasional dan Back Office, data diambil dengan menyesuaikan data *turnover* dari Oktober 2023 hingga September 2024. Grafik data yang ditampilkan menunjukkan adanya tren penurunan yang cukup signifikan di dalam tingkat kepuasan kerja di BSM Entertainment, dan terdapat sedikit peningkatan di akhir periode yang masih turun dan jauh jika dibandingkan pada 2 awal kuartal.



Gambar 1. 8 Tingkat Kepuasan Kerja BSM Entertainment Oktober 2023 - September 2024

Sumber : HR BSM Entertainment

Pada Kuartal 1 (Oktober 2023 – Desember 2023) , tingkat kepuasan kerja ada pada di tingkat tertinggi , dengan mencapai 81% . Tapi, pada Kuartal 2 (Januari 2024 – Maret 2024), terjadi tingkat penurunan, di mana turun menjadi 74%. Penurunan juga terus berlanjut di Kuartal 3 (April 2024 – Juni 2024), yang mana tingkat kepuasan terjadi penurunan yang drastis menjadi 65%. Tren ini menunjukkan adanya tantangan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan selama periode tersebut.

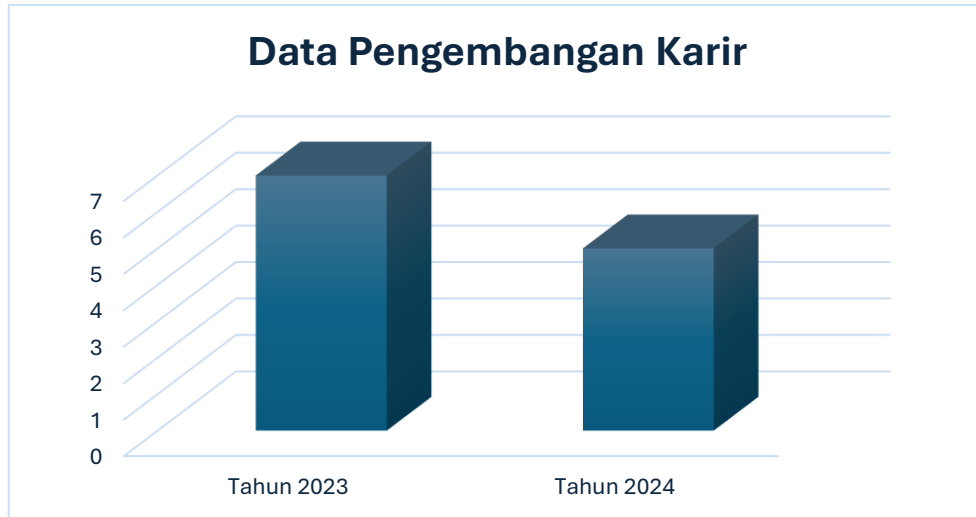
Tren penurunan tingkat kepuasan kerja juga terus berlanjut pada Kuartal 4 (Juli 2024 – September 2024), dengan penurunan sampai 59%, Namun sayang sekali tingkat kepuasan kerja tidak dapat kembali ke level tertinggi pada awal tahun dan masih terbilang jauh. Secara keseluruhan, tren penurunan kepuasan kerja terlihat dari rata-rata tahunan, yang mana tingkat kepuasan berada pada 70%. Penurunan yang berkelanjutan ini menunjukkan perlu adanya evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di BSM Entertainment. Oleh sebab itu, Perasaan karyawan atas pekerjaannya dan ini bisa seperti perasaan tidak puas atau puasanya karyawan atas pekerjaannya secara semua dan bisa juga perasaan akan tidak puas atau puas atas berbagai spesifik di dalam pekerjaannya,

diantara-Nya termasuk gaji, rekan kerja, dan lingkungan fisik tempat kerja (Said, 2020:57). BSM Entertainment harus mulai fokus dalam merancang strategi agar bisa meningkatkan kepuasan kerja, seperti melalui program kesejahteraan karyawan, apresiasi atas kinerja, serta membangun budaya kerja yang positif. Langkah-langkah ini diharapkan bisa mendorong adanya rasa senang dan kasih terhadap pekerjaan, sehingga dapat mengurangi niat *turnover intention* .

Menurut penelitian Purba & Ruslan, (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang terhadap niat untuk meninggalkan organisasi. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat penting dan mempengaruhi tingkat *turnover*, pengembangan karir yang baik yang harusnya dapat menjaga stabilitas komitmen karya pada perusahaan. Pengembangan karir adalah berbagai inisiatif yang dirancang untuk menyesuaikan kebutuhan pribadi, keterampilan, serta aspirasi karir dengan kesempatan yang ada sekarang dan di masa mendatang dalam suatu organisasi. Selain itu, pengembangan karir meliputi sekumpulan kegiatan sepanjang kehidupan yang mendukung eksplorasi, pengembangan, pencapaian, serta kepuasan karir seorang karyawan di perusahaan. (Maulida, 2021). Pada penelitian terdahulu Elia et al (2020) merekomendasikan diterapkannya program-program pada pengembangan karier dan jenjang karier yang spesifik, jelas, dan transparan di dalam organisasi adalah salah satu cara untuk mengurangi keinginan berpindah karyawan. Hal tersebut juga menyatakan bahwa pengembangan karir yang baik mulai dari *training* sampai rotasi tempat bekerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau *turnover* sehingga hal tersebut menjadikan adanya keterkaitan antara pengembangan karir dan keinginan berpindah kerja.

Pengembangan karir adalah langkah dimana individu mengidentifikasi karakteristik pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan dan menyusun strategi untuk meraih tujuan karir tertentu. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan, karena mereka merasa dihargai dan memiliki arah karir yang terang (Mustaqim & Sary, 2022). Berikut data program pengembangan karir, data pengembangan karir terdiri atas tiga aspek, yaitu

pelatihan, rotasi pekerjaan, dan promosi jabatan yang dianalisis dalam dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2023 dan 2024.



Gambar 1. 9 Data Pengembangan Karir BSM Entertainment

Sumber : HR BSM Entertainment

Seperti yang terlihat dari data tersebut, aktivitas program pengembangan karir jelas menurun pada tahun 2024 dibandingkan dengan tahun 2023. pengembangan karir yang lebih sering terjadi pada tahun 2023 dimana program tersebut terdiri dari 3 program utama yaitu pelatihan karyawan, rotasi pekerjaan, dan promosi jabatan, yang mana pada tahun 2024, jumlahnya menurun menurut hasil wawancara dengan (HRGA) BSM Entertainment akibat adanya pergeseran prioritas dan faktor-faktor lain yang mengurangi program pengembangan karir. Sehingga dapat kita lihat juga dari data *turnover* yang terus meningkat pada tahun 2024 bersamaan dengan penurunan program pengembangan karir di BSM Entertainment. Ini menunjukkan bahwa keinginan karyawan untuk berganti pekerjaan juga terpengaruh oleh kesempatan pengembangan karir mereka (Azzario & Husniati, 2022)

Dan pada penelitian Dyastuti & Sarsono (2020), mengatakan bahwa terdapat keterkaitan yang sangat signifikan antara pengembangan karir dan niat untuk pindah kerja pada para pekerja, para karyawan merasa bahwa menaikkan karir menjadi sebuah alasan yang jelas saat mereka memiliki niat untuk berpindah kerja. Pengembangan karir yang melibatkan kejelasan tentang promosi, pelatihan,

dan dukungan dari pihak manajemen secara substansial dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan. Saat karyawan merasa dihargai dan diberikan peluang untuk berkembang, kemungkinan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan akan lebih tinggi. (Putra, Indiyati, & Putri, 2024).

Dalam lingkungan perusahaan, terdapat hubungan yang sangat penting antara pengembangan karir dan keinginan untuk berpindah kerja di kalangan karyawan berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dewi dan Nurhayati, 2021). Mereka mengungkapkan bahwa jika karyawan tidak merasakan adanya kemajuan dalam karirnya dan tujuan mereka tidak tercapai dalam perusahaan, hal itu dapat membuat mereka kehilangan motivasi, semangat kerja, dan bahkan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Namun, tidak sama dengan temuan yang dihasilkan oleh Abi Kurniawan dan Wulansari (2025), dimana pengembangan karir tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap niat untuk berpindah kerja pada karyawan generasi Z di Indonesia. Oleh karena itu, melakukan penelitian mengenai pengembangan karir dan niat untuk berpindah kerja di perusahaan ini menjadi suatu hal yang penting.

Melihat latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention* : Studi Kasus pada BSM Group/Entertainment”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas , rumusan masalah dalam penelitian ini maka peneliti ingin mengidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja, pengembangan karir, dan *turnover intention* pada karyawan di BSM Entertainment
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BSM Entertainment
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di BSM Entertainment

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis dan Mengetahui kepuasan kerja dan pengembangan karir dan *turnover intention* karyawan di BSM Entertainment.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di BSM Entertainment.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan di BSM Entertainment.

1.5 Mannfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritiis

Riset ini memperluas pemahaman teoretis tentang keterkaitan antara pengembangan karir, dan kepuasan kerja, dan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Dengan berfokus pada sektor industri kreatif, khususnya di perusahaan penyewaan alat multimedia seperti BSM *Entertainment*, penelitian ini menyumbang data konkret yang berharga. Studi ini juga memperdalam analisis tentang elemen-elemen yang berperan dalam keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi di lingkungan industri yang terus berubah dan penuh tuntutan.

1.5.2 Manfaat Praktis

A. Untuk Peneliti

Studi ini akan memperluas pengetahuan peneliti dalam bidang manajemen SDM, terutama dalam memahami bagaimana tingkat kepuasan kerja dan pengembangan karir memengaruhi kecenderungan karyawan untuk mengundurkan diri.

B. Untuk BSM

Temuan Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang signifikan bagi BSM Entertainment untuk menurunkan tingkat pengunduran diri pegawai.. Caranya adalah dengan meningkatkan kualitas pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Temuan dari studi ini dapat dimanfaatkan untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif

dan menciptakan suasana kerja yang mendorong karyawan untuk bertahan lebih lama di perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini adalah uraian secara keseluruhan, singkat, dan jelas yang mencerminkan dengan tepat pokok-pokok dari penelitian. Materi dalam bab ini mencakup: Deskripsi Umum Objek penelitian, Dasar Pemikiran Penelitian, Penjabaran Masalah, Sasaran Penelitian, Kegunaan Penelitian, serta Struktur Penulisan Laporan Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan teori mulai dari konsep yang umum hingga yang lebih spesifik, dilengkapi dengan studi-studi sebelumnya dan diikuti dengan kerangka pemikiran penelitian yang ditutup dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan cara, metode, dan strategi yang digunakan untuk mengumpulkan serta menganalisis data yang dapat memberikan solusi terhadap permasalahan penelitian. Bagian ini menjelaskan : Tipe Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Target dan Sampel (untuk penelitian kuantitatif) / Konteks Sosial (untuk penelitian kualitatif), Metode Pengumpulan Data, Uji Keabsahan dan Konsistensi, serta Strategi Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian serta pembahasannya disampaikan secara teratur sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, dan disajikan dalam subjudul terpisah. Bab ini terbagi menjadi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil dari penelitian, sedangkan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis terhadap hasil yang diperoleh.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan adalah respons terhadap pertanyaan yang diajukan dalam penelitian, dan selanjutnya berfungsi sebagai manfaat dari penelitian tersebut.