

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global, organisasi harus memiliki kelebihan yang kompetitif dalam potensi sumber daya manusia yang bisa diandalkan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu perubahan yang terjadi adalah perubahan pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, maka para pelaku ekonomi maupun industri harus bisa menghadapi perubahan yang terjadi (Putri *et al.*, 2019).

Soelistya, (2021) menerangkan bahwa apabila sebuah organisasi terlambat atau bahkan tidak dapat melakukan adaptasi terhadap perubahan, maka organisasi tersebut akan mengalami kebangkrutan. Sumber daya manusia dianggap sebagai komponen berharga bagi perusahaan, karena manusia adalah sumber daya yang selalu bergerak dan berubah. Berdasarkan beberapa data yang diperoleh dilapangan menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan pada beberapa perusahaan cukup tinggi (Susilowati *et al.*, 2020). *Turnover* karyawan yang signifikan dapat menjadi masalah serius di dalam suatu organisasi karena jika tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, pencapaian target, dan sebagainya. Dikarenakan jumlah karyawan berkurang sehingga pekerjaan tidak diselesaikan dengan baik (Supriadi *et al.*, 2021).

Saputri *et al.*, (2022) menerangkan bahwa *turnover* yang dilakukan generasi milenial ini tak hanya terjadi pada satu sektor industri saja, melainkan terjadi di beberapa sektor industri. Data dari Compdata (2017) menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi pada berbagai sektor industri diantaranya adalah pada sektor perhotelan sebesar 29,4 %, pada sektor perawatan kesehatan sebesar 20,5 %, sektor perbankan dan keuangan sebesar 18,7 %, sektor manufaktur 17,0 %, pada sektor layanan sebesar 16,2 %, sektor nirlaba sebesar 16,2 %, dan terakhir pada sektor asuransi sebesar 12,8 %. Jika angka *turnover* di dalam suatu perusahaan lebih dari 10%, maka *turnover* di dalam perusahaan tersebut dapat masuk dalam kategori tinggi

(Roseman, 1981). Dari data di atas, *turnover* yang terjadi dapat digolongkan dalam kategori tinggi. Dan Deloitte Millennial Survey (2018) memprediksi bahwa tingkat *turnover* karyawan akan meningkat dari 66% pada tahun 2016 menjadi 71% di tahun 2020.

Turnover intention merupakan faktor penentu dominan yang berpengaruh terjadinya *turnover*. *Turnover intentions* terbentuk dari keinginan yang ada dalam individu seorang karyawan, yang di dalam dirinya timbul keinginan untuk keluar dari perusahaan, terkait dengan ketidakcocokan terhadap pekerjaannya, lingkungan, pimpinan, maupun hal-hal lain terkait dengan pekerjaannya yang membuat dirinya sudah merasa tidak nyaman berada di perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang diduga dapat berpengaruh terhadap *Turnover intention* adalah organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. (Budun *et al.*, 2021). Setiap perusahaan berharap agar para karyawan memberikan kinerja optimal, dengan ekspektasi bahwa karyawan akan sepenuhnya berkomitmen untuk bekerja di perusahaan dengan memberikan semua yang karyawan miliki, termasuk pengetahuan, keahlian, dan waktu. Gangguan dalam fokus kerja karyawan dapat muncul ketika karyawan memiliki keinginan untuk beralih pekerjaan ke tempat lain (keinginan perpindahan kerja). Keinginan untuk berpindah pekerjaan ini dapat mengakibatkan dampak negatif seperti penurunan produktivitas, motivasi kerja yang berkurang, kurangnya disiplin, moral kerja yang menurun, dan juga meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Ratmawati *et al.*, 2020) dan menurut Putri *et al.*, (2020) menerangkan *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain. *Turnover intention* ditandai dengan: (1) pikiran untuk keluar, (2) adanya keinginan mendapatkan pekerjaan lain (3) adanya keinginan untuk meninggalkan, mencerminkan individu yang memiliki niat untuk keluar dalam waktu dekat (Widodo dalam Dodi, 2019:58). Beberapa manajer SDM frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang berhasil merekrut karyawan baru yang dapat dipercaya dan berkualitas akhirnya menjadi sia-sia karena rekrutan baru tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. *Turnover intention* dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan oleh tata kelola sumber daya manusia.

Masram et al, (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup semua kebijakan dan tindakan manajemen yang berdampak secara langsung pada tenaga kerja. MSDM menjadi penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas tenaga kerja dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif, terutama dalam pelaksanaan budaya organisasi

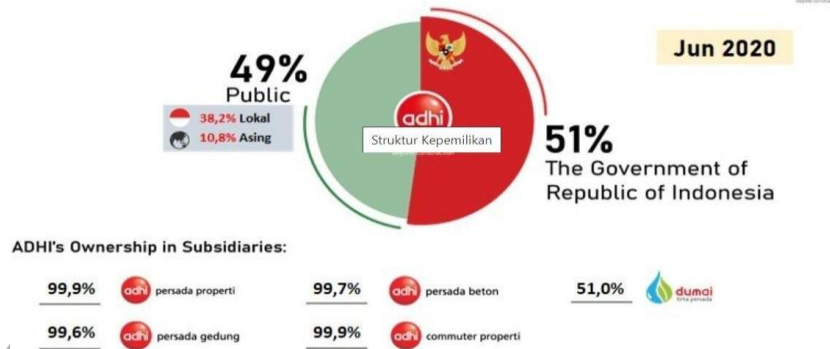
Niguse, (2021) menjelaskan budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Budaya yang kuat mengarah pada kesepakatan yang lebih tinggi di antara individu, tingkat konsistensi yang tinggi dalam perilaku, kekompakan, loyalitas, komitmen organisasi dan pengurangan *turnover*, sedangkan Budaya organisasi sebagai sebuah sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah (Sutrisno, 2019).

Farida *et al.*, (2016 : 19) menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah atau kerasan. Lingkungan kerja penting dan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Dan berdasarkan Enny, (2019 : 56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting memiliki fasilitas kerja yang memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam lingkungan kerja tersebut. suatu perusahaan dan menurut Hidayati *et al.*, (2021) menerangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut. Efitriana *et al.*, (2022) menjelaskan yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yamaha Mataram Sakti Semarang. Hal ini terjadi ketika pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga perlu adanya rasa kepuasan di miliki oleh pekerja perlu adanya perhatian mengenai kepuasan kerja pekerja.

Indrasari, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan Seseorang yang mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. sedangkan Fatikasari *et al.*, (2022) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Dira Market Kencong. Kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan Dira Market Kencong pertama karyawan Dira Market Kencong menyenangi pekerjaannya, kedua beberapa karyawan Dira Market Kencong mencintai pekerjaannya, adanya perasaan bersyukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang diberikan pada pekerjaan yang dimiliki, namun tidak semua karyawan merasakan hal yang sama. Ketiga moral kerja Dira Market Kencong, keadaan kesehatan jiwa seperti rohaniah dan batiniah yang seimbang guna memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Keempat kedisiplinan karyawan Dira Market Kencong, kesadaran individu didalam sebuah perusahaan atau organisasi yang dituntut untuk mentaati peraturan dan menerima konsekuensi jika melanggarnya, namun tidak semua karyawan Dira Market Kencong yang berdisiplin dalam hal bekerja hal ini mengakibatkan meningkatnya *turnover intention*, yang terakhir prestasi kerja karyawan Dira Market Kencong, tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang diukur dari ketepatan dan hasil akhir tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karyawan Dira Market Kencong merasa prestasi kerja yang didapat kurang didukung oleh pemilik Dira Market Kencong.

PT Adhi Karya adalah perusahaan industri konstruksi. Perseroan Terbatas mendorong PT Adhi Karya untuk terus memberikan yang terbaik bagi setiap pemangku kepentingan pada masa perkembangan PT Adhi Karya maupun industri konstruksi di Indonesia yang semakin melaju. Struktur kepemilikan dan perusahaan group dan afiliasi peneliti sampaikan dalam gambar berikut :



Grafik 1.1. Struktur Kepemilikan dan Perusahaan Group
 Sumber : *Human Resources Development (HRD)*

Dari grafik 1.1. disampaikan bahwa saham PT Adhi Karya 51% adalah pemerintah Indonesia dan 49% adalah umum dengan pembagian 38,2% lokal dan 10,8% asing. PT Adhi Karya memiliki anak perusahaan yang bergerak dalam bidang properti, persewaan gudang, perusahaan beton dan gas.

Berdasarkan dari diskusi awal bagian *Human Resources Development (HRD)* didapatkan fenomena 3 tahun terakhir adanya peningkatan *turnover* yang tinggi seperti pada tata perputaran karyawan periode 2020 – 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Turnover Karyawan Kontrak PT. Adhi Karya Divisi EPC Periode 2021-2023

Semester Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk (%)	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar (%)
Jan-Jun 2021	448	372	83,04	158	19
Juli-Des 2021	662	439	66,31	269	24
Jan-Jun 2022	832	398	47,84	341	28
Juli-Des 2022	889	265	29,81	298	26
Jan-Juni 2023	856	321	37,50	342	29

Sumber: *Human Resources Development (HRD)*

Berdasarkan tabel 1.1. diatas menunjukkan bahwa terdapat adanya naik turunnya *turnover* yang tinggi pada PT. Adhi Karya dan observasi awal yang peneliti lakukan, banyaknya karyawan yang mengundurkan diri atau keluar dari

perusahaan tersebut pada tahun 2021 rata-rata sebesar 21,5%, pada tahun 2022 rata-rata sebesar 27% sedangkan pada tahun 2023 sampai dengan bulan juni 2023 sebesar 29%, yang mana masih menunjukkan adanya *Turnover* dan diharapkan karyawan bekerja dengan nyaman dan tidak ada keinginan keluar. Adapun divisi didalam perusahaannya terdiri dari *Building, Civil, Completion, Construction, Electrical, Field Business, Instrument, Logistic Control, Management, Material Control, Mechanical, Piping, Procurement, QC, Shess, Structure, Subcontract,* dan *TCF*.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan yang ada di PT. Adhi Karya menyebutkan diantaranya , yaitu : 1) jam kerja yang terlalu pagi, 2) karyawan tidak terbiasa dengan target yang tinggi 3) kebiasaan karyawan saat istirahat kerja untuk makan dan minum di warung kopi tidak mereka dapatkan di lingkungan kerjanya 4) Ingin memperoleh penghasilan yang tinggi. Berdasarkan penelitian Basofi (2023) menyatakan perputaran karyawan yang tinggi sangat mengacu pada niat pergantian karyawan terhadap perusahaan. Kuncoro dalam Kartono, (2017) menyatakan bahwa indikator *turnover* yaitu : 1) niat untuk keluar 2) pencarian pekerjaan 3) memikirkan keluar. *Turnover intention* karyawan yang terjadi karena faktor ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan jam kerja lembur dan pengembangan karir.

Fenomena dalam management PT Adhi Karya *turnover* terjadi tidak linier pada faktor kepuasan kerja yang mana faktor kepuasan kerja yang ada di perusahaan PT Adhi Karya sudah berjalan baik dengan mendengarkan kebutuhan dan aspirasi karyawan. Perusahaan sudah memperhatikan kompensasi yang adil dan manfaat yang komprehensif, termasuk program insentif dan bonus berdasarkan kinerja sehingga kepuasan kerja yang seperti ini, karyawan merasa senang dan termotivasi dan dapat membantu perusahaan mencapai produksi yang maksimal. Hal ini sesuai dengan penelitian Tjieng Fei Lie *et al.*, (2018) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas perusahaan yang sudah diberikan perusahaan ditunjukkan dalam tabel berikut dibawah ini :

Tabel 1.2. Data Fasilitas Perusahaan

No.	Jenis Fasilitas Perusahaan	Keterangan
1	Jaminan Sosial	Diberikan Saat Kontrak Kerja
2	Asuransi kesehatan	Diberikan Saat Kontrak Kerja
3	Insentif dan bonus	Diberikan Setelah 3 Bulan Kerja
4	Program pelatihan jobdes	Diberikan Setelah 6 Bulan Kerja
5	Pelatihan keamanan dan prosedur darurat	Diberikan Saat Kontrak Kerja
6	Gaji	Dibayar tepat waktu dan sesuai kebijakan perusahaan

Sumber: *Human Resources Development (HRD)*

Sehingga perusahaan tersebut sesuai tabel 1.2. diharapkan kepuasan kerja karyawan terjamin dengan cara memberikan stimulus tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai hasil dari pencapaian atau kontribusi positif karyawan sesuai kemampuan perusahaan serta memberikan pelatihan keamanan kepada karyawan untuk melindungi perusahaan dari ancaman internal dan eksternal yang sudah diaturkan dalam peraturan perusahaan dan sudah disepakati oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian Ratnaningsih, (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk dengan pemberian hak yang sesuai diantaranya, upah yang layak, adanya penghargaan terhadap karyawan berprestasi, serta peluang promosi pada pekerjaannya. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Rostandi *et al.*, 2021).

Fenomena yang terjadi juga di PT Adhi Karya terlihat mengenai faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja yang baik juga mencakup aspek keseimbangan kerja antara pekerjaan dan kehidupan karyawan. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan menjaga standar keamanan dan kesehatan yang tinggi menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman, sehingga menguntungkan perusahaan dan karyawan. Fenomena lingkungan kerja di PT Adhi Karya sudah baik dan sesuai dengan peraturan perusahaan dengan standar perusahaan yang ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1.3. Data Lingkungan Fisik Perusahaan

No	Jenis Fasilitas Fisik Perusahaan	Keterangan
1	Mushola	Memadai
2	APD (Alat Pelindung Diri)	Tersedia dan diberikan saat kontrak kerja
3	Air Minum	Tersedia dan diberikan ke semua pekerja
4	Makan Siang & Makan Malam (Bagi Pekerja Lembur)	Tersedia dan diberikan ke semua pekerja
5	Tempat Tinggal/Mess	Tersedia dan diberikan ke semua pekerja
6	Pemeriksaan Kesehatan berkala	Tersedia dan diberikan ke semua pekerja

Sumber: *Human Resources Development (HRD)*

Pada tabel 1.3 dijelaskan bahwa fasilitas fisik perusahaan yang diberikan seperti adanya tempat ibadah karyawan, pemberian alat pelindung diri (APD), penyediaan air minum yang cukup, pemberian makan siang dan makan malam untuk karyawan sudah diberikan dengan baik dan pemeriksaan kesehatan secara berkala kepada semua karyawan dan ini dinyatakan di dalam perjanjian kerja karyawan. Irsyadi *et al.*, (2023) Menerangkan bahwa *the work environment is proven to affect turnover intention* (Lingkungan kerja terbukti mempengaruhi *turnover intention*). Hidayati *et al.*, (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan selain adanya lingkungan kerja yang diduga mempengaruhi *turnover intention* dimungkinkan adanya dugaan budaya organisasi yang dilakukan di PT Adhi Karya.

Budaya organisasi Perusahaan yang tertuang di dalam peraturan perusahaan PT Adhi Karya memiliki budaya organisasi yaitu 1) Saling peduli, 2) Menghargai perbedaan, dan 3) Memperlakukan semua orang dengan cara yang sama tanpa memandang latar belakang suku dan beberapa aturan yang ada sudah diterapkan secara baik, terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.4. Data Budaya Organisasi Perusahaan

No	Jenis Budaya Organisasi Perusahaan	Keterangan
1	Peraturan dan Kebijakan Perusahaan	Diterapkan dengan baik
2	SOP Pekerja	Sudah dijalankan dengan baik
3	<i>Weekly Meeting</i>	Diterapkan dengan baik
4	Penanganan Keluhan Karyawan	Ditindaklanjuti dan Mendapatkan Solusi

Sumber: *Human Resources Development (HRD)*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa PT Adhi Karya sudah menjalankan Budaya organisasi dengan baik seperti halnya : peraturan dan kebijakan perusahaan, SOP pekerja, *Weekly Meeting*, penanganan keluhan karyawan. Adapun target dari adanya budaya organisasi adalah membantu membentuk perilaku karyawan dengan menetapkan norma-norma dan nilai-nilai yang dianggap penting, membentuk identitas perusahaan dan mendorong kerja tim, inovasi, dan tanggung jawab pribadi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Wildah Ishlahiyatul Izzah, *et al* (2021) penelitian Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan didukung juga oleh penelitian Crystallography, (2023) secara simultan atau bersama-sama budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari fenomena di atas terlihat adanya budaya organisasi yang berjalan dengan baik sesuai budaya perusahaan, lingkungan kerja yang sudah sesuai harapan para karyawan, dan faktor kepuasan kerja yang optimal di PT Adhi Karya. Namun juga terlihat adanya *turnover* yang tinggi. Fenomena ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang kebanyakan *turnover intention* tidak didukung dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Untuk inilah peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang : “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan PT Adhi Karya di Proyek Manyar Smelter Gresik .** “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah digambarkan diatas oleh penulis, maka rumusan yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan

kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik ?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Smelter Manyar Gresik?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan menguji ada tidaknya pengaruh terhadap kinerja Pekerja :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Smelter Manyar Gresik.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Smelter Manyar Gresik.
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik.
6. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di PT Adhi Karya Proyek Smelter Manyar Gresik.
7. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja di PT Adhi Karya Proyek Smelter Manyar Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik berupa kontribusi teoritis maupun kontribusi praktis yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi ilmu pengetahuan terutama bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya terkait *turnover intentions* dengan aspek komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan diharapkan memiliki dampak langsung pada kebijakan atau praktik dapat dianggap lebih berharga di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan membawa dampak *novelty* yang signifikan bagi dunia akademis khususnya permasalahan tentang *turnover intention*, budaya organisasi dan lingkungan kerja serta kepuasan karyawan dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pengembangan strategi perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan suatu rekomendasi dan sumbangan pikiran untuk bahan evaluasi serta bahan pertimbangan manajemen untuk melihat budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam tata kelola melalui diklat berstruktur dan terukur di PT Adhi Karya Proyek Manyar Smelter Gresik dalam rangka menyiapkan karyawan yang berkualitas di masa depan

