

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis beroperasi dalam berbagai industri dengan tujuan utama menciptakan nilai dan memberikan manfaat bagi individu dan organisasi yang bertanggung jawab. Keberhasilan perusahaan sebagian besar bergantung pada kualitas dan keterampilan sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul adalah titik harga yang mendorong inovasi, efisiensi, dan sikap positif pada perusahaan. Sehingga, keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada kehandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam instansi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai sumber daya sekaligus penggerak utama untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan perlu memiliki keahlian teknis tetapi juga fleksibilitas, daya cipta, dan kerja sama tim. Agar bisnis tetap kompetitif, perusahaan melakukan investasi dalam kesejahteraan karyawan, pelatihan, dan upaya pengembangan keterampilan baik secara pribadi maupun profesional.

Tingkat pergantian staff yang tinggi merupakan salah satu masalah utama yang dihadapi dunia industri. Fenomena ini sering kali disebabkan oleh ketidakselarasan dalam budaya bisnis, kurangnya apresiasi atas kontribusi, atau kurangnya prospek pertumbuhan. Produktivitas dan stabilitas operasional juga terpengaruh, selain meningkatnya biaya perekrutan. Salah satu indikasi yang kuat bahwa ada persoalan dalam pengelolaan sdm adalah terjadinya *turnover*

intention (pergantian karyawan) yang dapat diartikan sebagai perpindahan tenaga kerja dari organisasi yang mencakup berbagai hal seperti pengunduran diri, perpindahan antar unit organisasi, PHK atau bahkan meninggalnya anggota organisasi. Dampak buruk dari tingginya tingkat pergantian karyawan terkait dengan biaya investasi pada pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan serta biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Fatari & Wiguna, 2023).

(Puni, 2016) menyatakan bahwa di antara berbagai variabel yang memiliki dampak pada kemungkinan adanya kecenderungan untuk berpindah pekerjaan di suatu organisasi meliputi tingkat gaji, pencapaian dalam pekerjaan, peluang pengembangan karir, beban kerja, kondisi lingkungan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, gaya kepemimpinan, prospek promosi, komitmen dari pihak karyawan, dan kompensasi. (Mobley, 2011) membahas berbagai faktor, termasuk unsur-unsur demografis dan karakteristik personal individu, faktor-faktor organisasi dan lingkungan kerja, serta aspek-aspek konten pekerjaan, dalam kaitannya dengan niat pergantian. Beberapa faktor yang termasuk dalam lingkup organisasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi niat pergantian meliputi tingkat gaji, peluang promosi, lingkungan rekan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Pergantian karyawan merupakan bukti konkrit dari turnover intention dan berdampak pada Perusahaan atau organisasi. Pembagian tugas yang tidak merata dapat memberikan efek negatif, terutama bagi karyawan yang merasakan kelalahan (Fauziridwan, 2018), peningkatan dalam beban pekerjaan sering kali menyebabkan peningkatan tingkat stres pada karyawan. Karyawan

akan merasakan adanya tekanan secara fisik maupun pikiran nan dilakukan pada tugas-tugas yang harus mereka laksanakan terus bertambah tanpa memberikan cukup waktu untuk menyelesaikannya secara efektif. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu(Hutabarat, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hermin Nainggolan, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Retmawanto, 2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan (Hasibuan, 2016). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayuningtyas, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Dan ditolak oleh penelitian yang dilakukan oleh (Mediasi, 2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Sebagai *employer*, perusahaan memberikan kompensasi kepada stafnya setara atau bahkan melampaui standar upah minimum di daerah setempat. Faktor kunci yang mempengaruhi bagaimana serta alasan mengapa individu memilih bekerja di satu perusahaan daripada yang lain. Memberikan gaji yang sesuai dapat berpotensi mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan posisi

mereka (Mondy, 2008). Menurut (Putrianti, 2014) pandangan yang mengemukakan bahwa elemen kompensasi memiliki peran dalam mempertimbangkan apakah keinginan karyawan untuk keluar akan diperhitungkan. Tingkat kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat upah yang adil. Salah satu faktor penentu apakah seseorang akan tetap bekerja di perusahaan saat ini atau mencari peluang di tempat lain adalah sejauh mana gaji/upah yang diterima karyawan memuaskan mereka atau merasa tidak puas dengan itu. profesional pada perusahaan. Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, dan perusahaan menghargai jasa dan kontribusi mereka dengan baik juga.

Kepuasan kerja merupakan ukuran bagaimana seseorang merasa dan berpikir tentang pekerjaannya, termasuk apakah mereka senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka dan apakah mereka puas atau tidak (Rivai, 2017). Kepuasan kerja merupakan hasil pekerjaan seseorang atau seberapa baik pekerjaan mereka memenuhi persyaratan mendasar mereka dan membantu dalam menentukan seberapa besar mereka menikmati atau membenci pekerjaan mereka. Beberapa indikator kepuasan kerja diantaranya isi pekerjaan, pengawasan, manajemen dan organisasi, peluang kemajuan karier, rekan kerja, serta lingkungan kerja (Rivai, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Gunaningrat, 2021) secara simultan stress kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* disampaikan bahwa beberapa hal yang menyangkut perilaku karyawan seperti meningkatnya absensi karyawan, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar

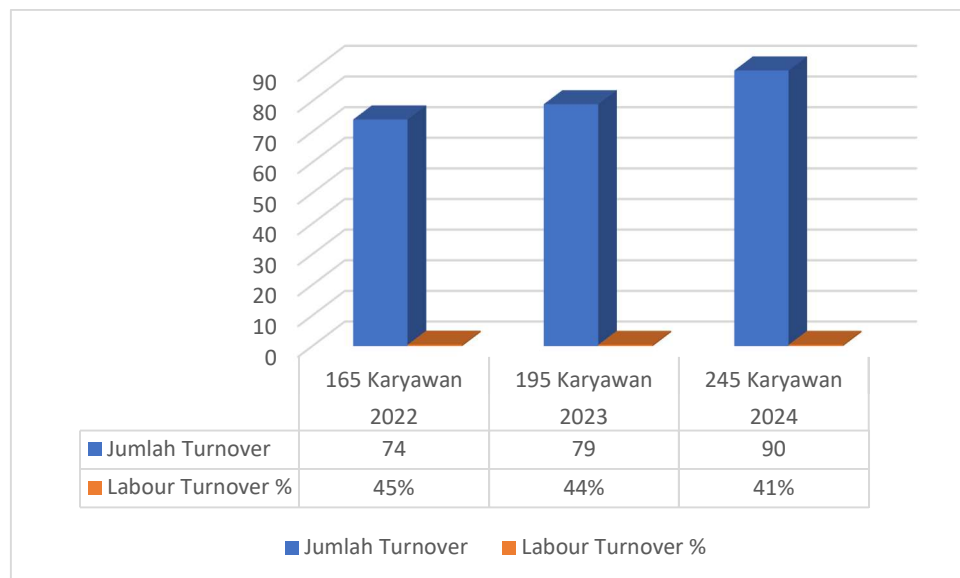
tata tertib kerja, memiliki keberanian menentang dan protes terhadap atasan, dan berbedanya kebiasaan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bimaputra, 2019) bahwa pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

PT Anita Famili Nusantara adalah sebuah Brand bakery yang lahir di ujung pulau Madura, Jawa Timur yang berdiri pada tahun 1982. Nama “Anita” dipilih dari penggabungan dua nama pendiri yaitu ibu Ani dan bapak Taufik. Hadirnya “Anita” adalah tantangan yang tak mudah bagi sang pendiri untuk mengenalkan produk bakery unik dan spesial yang masih belum banyak orang tahu kala itu. Namun, berkat kegigihan, kerja keras serta inovasi dalam mengikuti perkembangan trend bakery sampai akhirnya diterima di lidah masyarakat Madura. Hingga sampai saat ini, Anita Family telah memiliki beberapa outlet yang tersebar di Madura hingga Surabaya, dan akan terus melakukan pengembangan ke seluruh daerah yang ada di Indonesia.

Perusahaan ini terdeteksi mengalami masalah *turnover* yang tinggi PT Anita Famili Nusantara memiliki tim beranggotakan 180 karyawan. Selama tiga tahun terakhir, perusahaan ini telah mencatat tingkat pergantian karyawan yang tinggi, sejalan juga dengan perjalanan dan penambahan outlet terdapat karyawan-karyawan baru. Berdasarkan data yang dapat diketahui bahwa hasil produksi PT Anita Famili Nusantara rata-rata di tahun 2024 sebesar 93% atau sebanyak 59.000 pcs produk. Ketercapaian produksi ada yang sesuai dengan target pasar dan ada yang belum memenuhi dikarenakan beberapa faktor, yaitu dari SDM,

material bahan baku ataupun kendala mesin produksi. Target produksi berbeda-beda karena perusahaan mengikuti permintaan *costumer* setiap bulan, perusahaan menganut sistem *produksi make to order*. Isu mengenai tingginya tingkat pergantian karyawan juga menjadi perhatian PT Anita Famili Nusantara, Berikut dari hal ini terungkap melalui data pergantian karyawan periode 2022-2024.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT Anita Famili Nusantara



Sumber: Data PT.Anita Famili Nusantara (2025)

Dalam penelitian ini dilakukan analisis terhadap karyawan atau staff pada PT Anita Famili Nusantara. Dalam Perusahaan ini terdapat fenomena budaya kerja seperti karyawan atau staff tidak memiliki jam kerja yang ideal, rata-rata karyawan pada proyek ini memiliki jam kerja lebih dari 8 jam kerja/hari. Sehingga apakah perihal tersebut dapat mengurangi kinerja kerja karyawan, karyawan menjadi tidak loyal, karyawan mengabaikan pekerjaan seperti mangkir atau datang terlambat mengurangi kualitas dan kuantitas kerja serta tingkat kesalahan pekerja meningkat

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa tingkat turnover karyawan PT Anita Famili Nusantara berubah-ubah, seperti yang dapat diilustrasikan di tahun 2022 sebesar 45%, 2023 sebesar 44% namun pada tahun 2024 mengalami penurunan di angka 41% meskipun jika dilihat dari angka karyawan keluar dalam periode 3 tahun ini terdapat kenaikan (Sumber data PT Anita Famili Nusantara). Sementara standar turnover menurut Gillis (1994) yaitu sebesar 5-10% masih dianggap normal, namun demikian melihat pada data PT Anita Famili Nusantara ini terlihat fluktuatif maka perlu dilakukan penelitian penyebab turnover tersebut. Pergantian karyawan merupakan bukti konkrit dari *turnover intention* nan berdampak pada perusahaan atau organisasi. Pembagian tugas yang tidak merata dapat memberikan efek negatif, terutama bagi karyawan yang merasakan kelelahan (Ghulam et al., 2023). Semakin tinggi tingkat labour turnover berarti sering terjadi pergantian karyawan (Ranupandojo, 2003).

Tingkat beban kerja yang meningkat akan menyebabkan kemampuan kerja karyawan menurun, yang akan berdampak negatif pada kualitas pekerjaannya saat menyelesaikan suatu tugas. Beban tugas yang berlebihan dapat menimbulkan risiko bagi karyawan dan dampak negatif pada bisnis, karena memerlukan lebih banyak waktu dari yang seharusnya karyawan habiskan dengan perusahaan agar pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan baik. Penting untuk Perusahaan menekan angka turnover lebih rendah adalah dengan mempertahankan karyawan yang secara ideal mempunyai kinerja yang tinggi.

Untuk perbandingan dengan bidang industri manufaktur, berdasar hasil wawancara oleh madura.tribunnews.com dengan pelaku industri manufaktur lain di

area Madura, dapat disimpulkan bahwa tingginya *Turnover* karyawan tidak hanya terjadi di PT. Anita Famili Nusantara, namun terjadi pada industri padat karya lain yaitu PT. Tanjung Odi yang merupakan mitra produksi PT. Gudang Garam Tbk. Perusahaan ini merupakan satu-satunya tempat produksi tembakau berbentuk Persero yang terletak di Desa Gedungan Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep, berdasar wawancara yang telah dilakukan diperoleh data bahwa di Perusahaan PT. Tanjung Odi sepanjang tahun 2024 memiliki total karyawan 1.000 lebih namun saat ini telah berjumlah 850 disebabkan alasan ingin merantau.

Sejalan dengan tingginya *turnover* pada Perusahaan PT. Anita Famili Nusantara, alasan pengunduran diri karyawan rata-rata disebabkan menerima pekerjaan lain dengan tawaran gaji yang lebih tinggi, merasa beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan serta faktor lain seperti lingkungan kerja dan kesempatan jenjang karir yang lebih baik. Hal ini diketahui dari *exit interview* yang dilakukan pada karyawan yang mengundurkan diri. Salah satu faktor *turnover intention* adalah ketidakpuasan kompensasi yang diterima oleh karyawan, berikut adalah data UMK Madura dan data upah karyawan PT Anita Famili Nusantara dalam kurun waktu 2022-2024.

Tabel 1. 2 Data UMK Jawa Timur

Lokasi	UMK 2022	UMK 2023	UMK 2024
Bangkalan	1.956.773.48	2.152.450.83	2.240.701
Sampang	1.922.122.97	2.114.335.27	2.182.861
Pamekasan	1.939.686.39	2.133.655.03	2.221.135
Sumenep	1.978.927.22	2.176.819.94	2.249.113

Sumber : disnakertrans.jatimprov.go.id/umk (2024)

Berdasar Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa UMK pada tiap Kabupaten di Madura terdapat kenaikan setiap tahunnya. Berikut perbandingan dengan data komponen upah di Anita Famili Nusantara data terbaru tahun 2024 dijelaskan dalam tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1. 3 Komponen Gaji Karyawan PT. Anita Famili Nusantara

DIVISI/BAGIAN	UPAH POKOK	INSENTIVE	KETERANGAN
HEAD OFFICE			
Finance	2.500.000	Max 500.000	Belum termasuk bonus tahunan dan lembur, dll
HRGA	3.000.000	Max 500.000	
IT	2.500.000	Max 500.000	
Purchasing	3.000.000	Max 500.000	
Marketing	3.000.000	Max 500.000	
Security	1.650.000	Not Limited	
Cleaning Service	1.500.000	Not Limited	
PRODUKSI			
RnD	3.000.000	Not Limited	Belum termasuk bonus tahunan, bonus produksi dan lembur, dll
Leader	2.500.000	Not Limited	
Quality Control	2.000.000	Not Limited	
Baker	2.000.000	Not Limited	
Operator Produksi	1.700.000	Not Limited	
Operasional Outlet			
Store Manager	2.200.000	Not Limited	Belum termasuk bonus tahunan, bonus penjualan dan lembur, dll
Store Admin	2.200.000	Not Limited	
Frontliner	1.900.000	Not Limited	

Sumber: Data PT.Anita Famili Nusantara (2025)

Berdasar tabel 1.3 yaitu komponen gaji karyawan PT. Anita Famili Nusantara dapat dijelaskan bahwa adanya perbedaan jumlah penerimaan upah/gaji

dan kompensasi yang diterima antar jabatan, dapat disimpulkan bahwa penghasilan pada tabel di atas terdapat nominal pada beberapa jabatan yang telah di atas Upah Minimum Kabupaten sebagaimana diatur Keputusan Gubernur (Kepgub) Jawa Timur Nomor 188/656/KPTS/013/2023 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2024, namun di level produksi, operasional outlet serta pada jabatan *Security* dan *cleaning services* masih berada di bawah pengupahan, jika diamati jabatan tersebut juga memiliki beban yang cukup berat sehingga seringkali pekerjaan selesai lebih dari jam kerja yang seharusnya, misalkan produksi dengan tuntutan pemenuhan permintaan pesanan pelanggan di luar outlet dan target produk dari outlet, sedangkan tim operasional outlet yang harus pelayanan prima pada pelanggan “*Exellent Service & Zero Complain*” dan tetap dengan target penjualan, Salah satu faktor penentu apakah seseorang akan tetap bekerja di Perusahaan saat ini atau mencoba mencari kesempatan kerja di tempat lain adalah sejauh mana gaji/upah yang diterima karyawan memuaskan mereka atau ketidakpuasan terhadap standar pengupahan, maka itu Perusahaan memberikan kompensasi insentive berdasar dari produktifitas dan pencapaian dari masing-masing jabatan. Meskipun Perusahaan telah memberikan stimulan berbagai komponen upah tambahan tetap tidak mampu menjadikan Solusi bagi manajemen dalam mengurangi turnover karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fatari, 2023) menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Andalan Informasi Teknologi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktafiani et al., n.d.) Berdasarkan hasil pengujian menyatakan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil tersebut hipotesis ke dua diterima, artinya semakin rendah kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan perusahaan leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal yaitu laki-laki usia 20-35 tahun. laki-laki dalam rentan usia tersebut memiliki tanggung jawab keuangan yang meningkat, seperti membayar biaya hidup, tagihan atau mempersiapkan masa depan dan keluarga. Kompensasi yang rendah dapat membuat karyawan merasa sulit untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka. Serta menurut (Iwanussoleh et al., 2023) dalam membangun budaya perusahaan yang inklusif dan inovatif, penggunaan pendekatan kompensasi dan imbalan yang cermat dapat menjadi kunci untuk menjaga karyawan yang terlibat dan berkinerja tinggi

Untuk mengetahui penyebab turnover pada PT. Anita Famili Nusantara peneliti melakukan survey pendahuluan dengan cara menyebarkan kuesioner pada 30 orang karyawan dan dari hasil penelitian pra riset tersebut dijadikan rujukan bagi peneliti.

Tabel 1. 4Hasil Pra Riset tentang Beban Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya sering diminta untuk menyelesaikan tugas saya dalam waktu yang singkat	20 83%	4 17%
2	Saya sering mendapatkan pekerjaan melebihi target yang ditetapkan unit kerja	15 62.5%	9 37.5%
3	Uraian pekerjaan yang saya lakukan setiap hari terasa tidak wajar	15 65.2%	8 34.8%

4	Saya sering membawa pekerjaan kantor ke luar jam kerja (lembur atau akhir pekan)	17	6
		73.9%	26.1%
5	Saya sering melakukan pekerjaan yang bukan menjadi kewenangan saya	13	11
		54.2%%	45.8%

Sumber : Data PT.Anita Famili Nusantara (2025)

Dari tabel 1.4 diatas, hasil pra riset diketahui bahwa responden menyatakan bahwa karyawan mendapatk pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan dan tugas-tugas yang diberikan seringkali diminta untuk segera diselesaikan dengan waktu yang cukup singkat, serta karyawan yang mempunyai prestasi kinerja baik jarang mendapatkan pujian dari atasan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astawa e al, 2020) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kompensasi finansial dan lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh negative terhadap *turnover intention* karyawan, sejalan dengan penelitian uyang dilakukan oleh (Nyoman Egarini et al., 2022) bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention*, serta penelitian yang dilakukan oleh (Daru Prihatin et al., 2023) beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan dijelaskan bahwa karyawan bagian kredit yang bekerja dengan target tinggi per bulannya. Tingginya target akan berdampak pada tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, karena pencapaian target membutuhkan *time load*, *mental effort load*, dan *psychological stress* yang tinggi.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Riset tentang Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
----	------------	----	-------

1	Sistem pemberian bonus di perusahaan ini sudah relevan dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	15	9
		62.5%	37.5%
2	Upah lembur sudah relevan dengan hasil kinerja saya	22	2
		91.7%	8.3%
3	Perusahaan telah menyediakan fasilitas pengembangan diri atau training dengan baik	17	7
		29.2%	70.8%
4	Saya menggunakan fasilitas cuti dengan maksimal	17	7
		70.7%	29.2%
5	Saya menggunakan fasilitas kantor yang sesuai	22	2
		91.7%	8.3%

Sumber: Data PT.Anita Famili Nusantara (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, hasil pra riset menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden mendapatkan struktur pengupahan yang relevan, lembur yang sesuai dengan klaim dan persetujuan atasan Divisi, memanfaatkan benefit kompensasi non finansial seperti cuti dengan maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani et al., 2020) Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan dijelaskan serta bahwa ,sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marhamah et al., 2022) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap turnover.

Tabel 1. 6 Hasil Pra Riset tentang Kepuasan Kerja, 2025

Sumber: Data PT.Anita Famili Nusantara (2025)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Balas jasa (upah/gaji) yang saya/rekan kerja terima sudah sesuai dengan nilai pekerjaan	20	4
		83.3%	16.7%
2	Saya bekerja hanya untuk mencari upah (uang/gaji)	12	12
		50%	50%
3	Tunjangan dan kompensasi yang terima saat ini sudah memenuhi harapan	17	7
		70.8%	29.2%
4	Saya dalam bekerja selalu mendapat evaluasi pekerjaan	17	7
		70.8%	29.2%
5	Saya merasa pendapatan yang saya peroleh tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari saya	22	2
		91.7%	8.3%

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, hasil pra riset menunjukkan responden menyatakan bahwa balas jasa (upah/gaji) yang karyawan terima sesuai dengan nilai pekerjaan serta tunjangan dan kompensasi karyawan yang memenuhi harapan, meskipun tidak mampu memenuhi keseluruhan dari keinginan dan kebutuhan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sundari & Meria, n.d.) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kepuasan kerja terjadi karena didalam organisasinya memiliki kesejahteraan bagi karyawannya, merasa puas dengan adanya kesempatan pelatihan sebelum bekerja serta di organisasi tersebut memiliki sistem penghargaan atas kinerja yang baik sehingga karyawan sangat senang dengan pekerjaannya.

Tabel 1. 7 Hasil Pra Riset tentang *Turnover intention*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari perusahaan ini karena berbagai faktor	13	11
		54.2%	45.8%

2	Saya merasa pekerjaan ini bukan tempat yang tepat untuk saya dalam jangka panjang	18	6
		91.7%	8.3%
3	Saya berniat untuk melamar menjadi karyawan di perusahaan lain	18	6
		75%	25%
4	Saya akan keluar dari perusahaan ini jika ada tawaran yang lebih baik	19	5
		79.2%	20.8%
5	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat karena ingin mutasi / pindah diperusahaan yang lain	22	2
		91.7%	8.3%

Sumber: Data PT.Anita Famili Nusantara (2025)

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, hasil pra riset menunjukkan responden menyatakan bahwa responden sering berpikir untuk meninggalkan organisasi ini karena beberapa faktor, karyawan ingin keluar apabila ada tawaran yang lebih baik dari Perusahaan lain dan karyawan berpikir akan meninggalkan Perusahaan dalam waktu dekat. Penelitian yang dilakukan oleh (Raihan & Chaerudin, 2021) bahwa kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama (sumultan) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

Pada latar belakang masalah di atas, judul dari tesis yang akan disusun mengangkat “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Anita Famili Nusantara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pemilihan variabel ditentukan Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja oleh dampaknya terhadap *turnover intention* seperti yang telah dibuktikan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini bermaksud menganalisis dampak Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* PT. Anita Famili Nusantara Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di lembaga tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan panduan untuk tindakan potensial atau peningkatan yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan menguji sejauh mana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti akan mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara?
- 2) Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara?
- 3) Apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara?
- 4) Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara?
- 5) Apakah variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara?
- 6) Apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui variabel intervening kepuasan kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara?

- 7) Apakah variabel kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui variabel intervening kepuasan kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara.
- 4) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara.
- 5) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara.
- 6) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap *turnover intention* melalui variabel intervening kepuasan kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara
- 7) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover intention* melalui variabel intervening kepuasan kerja pada karyawan PT. Anita Famili Nusantara

1.4 Manfaat Penelitian

Dari pemaparan latar belakang di atas, manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Bagi dunia akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan penelitian lanjutan, khususnya tentang *turnover intention*, kepuasan kerja, beban kerja dan kompensasi.
- 2) Bagi perusahaan manapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kesimpulan yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dan menekan *turnover intention* melalui beban kerja dan kompensasi.
- 3) Sebagai bahan evaluasi kinerja PT Anita Famili Nusantara dalam rangka meningkatkan Kepuasan Kerja dan menekan *turnover intention* melalui beban kerja dan kompensasi