

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi dan besarnya modal, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Aalang et al., 2023). Pada praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, hal ini berkaitan dengan fenomena *turnover intention* pada karyawan pada suatu perusahaan.

Persaingan yang kian ketat di dunia kerja modern memicu peningkatan mobilitas karyawan, sehingga intensitas perpindahan antarperusahaan menjadi lebih sering terjadi. Bagi korporasi, fenomena fluktuasi staf yang berulang ini menjadi tantangan besar karena berisiko mengacaukan keseimbangan dan konsistensi operasional internal organisasi. Tingginya tingkat *turnover intention* tidak hanya berdampak pada penurunan efektivitas operasional, tetapi juga memiliki potensi menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan (Fadillah dan Santoso, 2025). Menurut Yaqin dan Indradewa (2025), beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya tingkat *turnover intention* antara lain adalah beban kerja, kompensasi, *work-life balance*, kepuasan kerja, *burn out*, dan motivasi kerja.

Pada penelitian ini ditentukan bahwa objek penelitian dilakukan di PT X, yaitu sebuah perusahaan yang bergelut di bidang teknologi informasi khususnya pada pengembangan solusi digital untuk sektor kesehatan. Perusahaan ini dikenal mengembangkan produk aplikasi sistem manajemen kesehatan, termasuk Trust Medis yang berfungsi sebagai *Electronic Medical Record* (EMR) dan sistem *billing* dengan kemampuan pertukaran informasi kesehatan (*Health Information Exchange*) di Indonesia.

PT X didirikan pada tahun 2012 sebagai sebuah perusahaan yang berada di bidang teknologi informasi dan solusi digital. Sejak awal berdirinya, perusahaan ini fokus dalam memberikan layanan jasa teknologi informasi yang mencakup pengembangan perangkat lunak (*software development*), integrasi sistem (*system integrator*), dan konsultan teknologi informasi untuk berbagai klien di sektor publik dan swasta. Bidang layanan utama perusahaan mencakup menyusun sebuah *Master Plan* Teknologi Informasi dan juga Komunikasi, migrasi data dan sistem, implementasi sistem informasi untuk rumah sakit juga klinik, serta pembangunan sistem ERP dan sistem perizinan digital. Dengan pengalaman lebih dari satu dekade, PT X terus berkembang mengikuti perkembangan kebutuhan teknologi di Indonesia, terutama dalam mendukung digitalisasi layanan sektor kesehatan dan jasa TI lainnya.

Dari penentuan objek penelitian di atas, telah dilakukan wawancara dan pengumpulan data kepada pihak HR PT X yang akhirnya dapat diketahui bahwa terdapat tingkat persentase *turnover* karyawan yang tinggi

di perusahaan selama dua tahun terakhir. Fenomena tingginya *turnover* di PT X cukup kontradiktif. Sebab, perusahaan ini didominasi oleh karyawan muda dan sudah menerapkan sistem kerja fleksibel yang biasanya sangat disukai anak muda. Namun, kenyataannya sistem fleksibel ini tetap tidak mampu membuat mereka bertahan. Hal ini terjadi karena kerja fleksibel di industri teknologi yang serba cepat sering kali membuat batasan waktu pribadi jadi hilang, sehingga beban kerja yang dirasa karyawan justru jadi semakin berat. Bagi karyawan muda yang memiliki mobilitas kerja tinggi, fasilitas kerja yang fleksibel tidak lagi menarik jika tidak diseimbangkan dengan kompensasi yang adil dan sepadan (Retmawanto et al., 2024).

Ketika tugas yang menumpuk tak sebanding dengan imbalan finansial yang mereka terima, karyawan juga akan merasa kerja kerasnya kurang dihargai. Alasan nyata inilah yang dapat menyebabkan munculnya *turnover intention* dan tingginya tingkat *turnover* meskipun perusahaan menerapkan sistem kerja yang fleksibel.

Perusahaan memberikan data *turnover* dua tahun terakhir pada tabel berikut ini;

Tabel 1. 1 Data persentase turnover karyawan pada PT X

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan di Akhir Tahun	LTO (Labor Turnover Rate)
2024	83	25	13	71	32,5%
2025	69	18	6	57	28,6%

Sumber: Data HR PT X

Dapat disimpulkan dari tabel 1.1 di atas, tingkat *turnover* karyawan yang ada di PT X terlampaui tinggi. Menurut Rahman dan Rivai (2020)

turnover intention dapat dikatakan tinggi apabila persentasenya lebih dari 10% pertahun. Dari tabel di atas, LTO (*Labor Turnover Rate*) pada dua tahun terakhir tergolong tinggi, karena telah melebihi batas yang dianggap normal. Meskipun pada tahun 2025 terjadi penurunan persentase sebesar 3,9%, tingkat *turnover* yang masih berada jauh di atas batas normal menunjukkan bahwa permasalahan keinginan karyawan meninggalkan organisasi masih tergolong tinggi dan perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen, khususnya dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tingginya tingkat *turnover* ini menyebabkan permasalahan yang serius di perusahaan, karena hal ini dapat mengganggu jalannya operasional perusahaan dan memberikan dampak negatif berupa penumpukan jobdesk atau beban kerja pada karyawan.

Berdasarkan pada hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak HR, diperoleh informasi bahwa alasan utama mayoritas karyawan akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan adalah karena memperoleh kesempatan kerja di perusahaan lain yang dinilai lebih baik. Kesempatan tersebut umumnya berkaitan dengan penawaran kompensasi yang lebih menarik, pemberian volume kerja yang tidak memberatkan, fasilitas kerja yang lebih memadai, serta jenjang karier yang dianggap lebih jelas dan menjanjikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung membandingkan manfaat dan peluang pengembangan diri yang diperoleh di perusahaan dengan alternatif pekerjaan lain, sehingga apabila perusahaan tidak mampu memenuhi harapan tersebut, maka

kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan akan semakin meningkat. Masalah ini harus segera teratasi, jika tidak, maka perusahaan bisa menanggung kerugian atas kemungkinan hilangnya karyawan berpotensi mereka dan biaya yang harus dikeluarkan untuk merekrut karyawan baru.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan tinggi redahnya persentase *turnover intention* tidak lain adalah kompensasi (Yaqin dan Indradewa, 2025) . Hal ini sejalan juga dengan penelitian terdahulu oleh Nurharfiansyah dan Febrian (2025) Temuan tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi memberikan kontribusi negatif yang bermakna terhadap *turnover intention*. Realitas ini mengonfirmasi bahwa optimalisasi atau peningkatan standar upah yang diperoleh pekerja secara linear akan mereduksi intensi mereka untuk meninggalkan organisasi.

Pada manajemen sumber daya manusia, kompensasi dipahami sebagai keseluruhan bentuk sebuah balas jasa yang harus diberikan organisasi terhadap karyawan atas semua kontribusi dan peran yang dijalankan dalam organisasi. Kompensasi tak hanya berupa gaji pokok yang bersifat tetap, tetapi juga meliputi berbagai komponen lain seperti insentif, tunjangan, serta imbalan tambahan yang bersifat variabel (Septiani et al., 2024).

Pemberian kompensasi memiliki fungsi strategis bagi perusahaan, yaitu sebagai sarana untuk mengapresiasi kinerja karyawan, menarik tenaga kerja yang berkualitas, serta menjaga agar karyawan tetap bertahan dalam

organisasi . Maka dari itu, system kompensasi perlu dirancang secara adil dan juga layak, dengan mempertimbangkan beban serta nilai pekerjaan, serta disesuaikan dengan standar industri dan kondisi pasar tenaga kerja yang berlaku (Nurharfiansyah dan Febrian, 2025).

Pada PT X, karyawan mendapatkan gaji dengan *range* tertentu untuk setiap posisinya. Secara formal sistem penentuan gaji dalam *range* tersebut diterapkan berdasarkan mekanisme *grading* yang ditentukan melalui penilaian kompetensi oleh atasan. Secara teoritis, model ini bertujuan untuk memberikan imbalan yang proporsional sesuai dengan kemampuan individu. Namun, dari hasil wawancara dengan masing-masing 2 karyawan dari setiap divisi dalam praktiknya, sistem tersebut menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan karena adanya subjektivitas yang tinggi dalam proses penilaiannya. Fenomena yang muncul di lapangan menunjukkan adanya tumpang tindih di mana karyawan baru dengan kualifikasi tertentu dapat memperoleh kompensasi yang setara atau bahkan melampaui karyawan senior yang telah memiliki masa kerja lebih lama, sejauh penilaian kompetensi dari atasan mendukung hal tersebut.

Dari hasil observasi dan wawancara kepada HR, telah diberikan data jenis-jenis kompensasi yang ada di perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Data jenis tunjangan di PT X

NO	Tunjangan tetap	Tunjangan tidak tetap
1	Tunjangan umum (Transportasi dan Subsidi PPH 21)	Tunjangan lembur
2	Tunjangan BPJS	Tunjangan pencapaian target

Sumber: Data HR PT X

Berdasarkan tabel tunjangan yang disajikan, dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan berbagai bentuk tunjangan kepada karyawan sebagai bagian dari sistem kompensasi. Tunjangan tersebut menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam memberikan kesejahteraan tambahan di luar gaji pokok. Tunjangan tetap berarti bahwa setiap karyawan pasti akan mendapatkan tunjangan tersebut di setiap bulannya, sedangkan tunjangan tidak tetap atau insentif berarti hanya karyawan yang melakukan lembur atau telah mencapai target yang akan mendapatkannya. Namun demikian, hasil wawancara pada beberapa karyawan mengungkapkan bahwa terdapat indikasi inkonsistensi dalam pendistribusian tunjangan tidak tetap, di mana sejumlah karyawan melaporkan bahwa imbalan tersebut belum didapatkan secara maksimal meskipun kriteria pencapaian telah terpenuhi ataupun mendapatkan jam lembur yang cukup tinggi. Juga telah didapatkan hasil pra-survey dari karyawan menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima, masih dipersepsikan belum sepenuhnya seimbang dengan beban kerja yang harus ditanggung.

Menurut Gee et al. (2021), beberapa indikator kompensasi antara lain adalah gaji dan insentif. Pada perusahaan ini, gaji meliputi gaji pokok yang diterima karyawan sedangkan insentif mencakup uang lembur dan pencapaian target. Untuk mengetahui lebih lanjut dan akurat tentang penggambaran masalah yang ada di lapangan, maka telah dilakukan pra-survey terhadap 30 karyawan. Berikut adalah hasil pra-survey dari 30 karyawan perusahaan:

Tabel 1. 3 Data pra-survey kompensasi karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima tidak sebanding dengan beban kerja saya.	19	63,3%	11	36,7%	30
2	Saya merasa insentif yang diberikan perusahaan belum konsisten.	17	56,7%	13	43,3%	30

Sumber: Hasil pra-survey karyawan perusahaan (2026)

Dari hasil pra-survey tersebut, disimpulkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan serta besarnya tanggung jawab yang harus diemban karyawan mendorong munculnya persepsi bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi kerja dan beban kerja yang mereka jalani, dibuktikan dari 19 orang yang menyetujui bahwa gaji tidak sebanding dengan beban kerja, di mana dikatakan bahwa nominal yang diterima tidak sebanding dengan target setiap bulannya, juga 17 orang yang merasa insentif atau bonus yang diberikan belum konsisten dalam pendistribusiannya, yang mana sistem pembayaran insentif di perusahaan belum berjalan secara stabil dan tepat waktu. Karyawan sering kali mengalami penundaan pencairan (*delay*), bahkan pembatalan insentif seperti uang lembur dan pencapaian target yang seharusnya diterima pada bulan berjalan akibat adanya kebijakan penyesuaian anggaran secara sepihak dari manajemen perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang dirasakan antara upaya yang dikeluarkan karyawan dengan imbalan yang diterima, sehingga berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini

berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan mendorong munculnya *turnover intention* karyawan (Septiani et al., 2024).

Faktor lain yang dapat pula mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi adalah beban kerja. Menurut Nurharfiansyah dan Febrian (2025) beban kerja yang terlalu banyak maupun dilakukan dalam jangka waktu yang terlalu lama dapat menyebabkan karyawan merasakan stres dan kelelahan, yang mana faktor ini dapat memicu rasa keinginan karyawan untuk pada akhirnya keluar dari perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian oleh Egarini dan Prastiwi (2022) dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang mana memiliki arti semakin tinggi sebuah beban kerja yang ada di perusahaan itu maka tingkat *turnover intention* juga akan semakin tinggi.

Menurut Indrayana dan Putra (2024), beban kerja juga dapat dipahami sebagai keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan dalam suatu organisasi, baik yang berkaitan dengan tanggung jawab maupun wewenang yang diberikan. Beban kerja tidak hanya mencakup banyaknya tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat kesulitan pekerjaan yang menuntut kemampuan fisik dan mental dalam kurun waktu tertentu. Dalam pelaksanaannya, beban kerja dapat memberikan dampak yang bersifat positif apabila dikelola secara proporsional, seperti meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, apabila beban kerja melebihi kemampuan individu, kondisi tersebut

berpotensi menimbulkan kelelahan, menurunkan tingkat kepuasan kerja, serta memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil observasi dan wawancara dengan masing-masing dua karyawan dari seluruh divisi menunjukkan bahwa beban kerja saat ini telah melampaui kapasitas normal. Masalah ini terindikasi dari tingginya frekuensi lembur harian yang harus dilakukan demi mencapai target operasional. Kondisi tersebut diperburuk oleh adanya kekosongan posisi di beberapa bagian, sehingga karyawan yang bertahan terpaksa mengemban tanggung jawab tambahan. Ketidakseimbangan antara volume tugas dan jumlah personel ini pada akhirnya menciptakan tekanan kerja yang berat, yang secara signifikan menjadi faktor pendorong utama munculnya niat karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi (Retmawanto et al., 2024).

Tekanan kerja yang meningkat ini memaksa karyawan melakukan lembur berkepanjangan demi menjaga kelancaran produksi, yang pada akhirnya memicu kelelahan fisik dan mental (*burnout*). Jika tidak segera ditangani, beban kerja yang tidak proporsional ini akan terus menggerus kepuasan kerja dan memperkuat niat karyawan lain untuk mengundurkan diri (*turnover intention*), sehingga masalah kekurangan SDM menjadi semakin sulit untuk diatasi.

Berikut adalah data jam lembur pada perusahaan yang dapat dinilai sebagai salah satu faktor tingginya beban kerja:

Tabel 1. 4 Data rata-rata jam lembur karyawan selama dua tahun terakhir

No	Departemen	2024	2025
		Rata-rata jam lembur/karyawan /bulan	Rata-rata jam lembur/karyawan /bulan
1	<i>Product</i>	24 jam	38 jam
2	<i>Tech Development</i>	22 jam	35 jam
3	<i>Tech Quality Assurance</i>	20 jam	32 jam
4	<i>Sales</i>	14 jam	22 jam
5	<i>Customer Success</i>	12 jam	20 jam
6	<i>HRGA</i>	10 jam	15 jam
7	<i>Finance</i>	9 jam	14 jam

Sumber: Data HR PT X

Berdasarkan data rekapitulasi jam lembur pada Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa terlihat adanya peningkatan beban kerja yang signifikan di seluruh departemen perusahaan. Pada tahun 2024, jam lembur tertinggi berada di angka 24 jam per bulan, namun pada tahun 2025 angka tersebut melonjak tajam hingga mencapai 38 jam per bulan pada Departemen *Product*. Peningkatan beban kerja ini merupakan dampak langsung dari berkurangnya jumlah sumber daya manusia, di mana jumlah karyawan menyusut dari 83 orang pada awal tahun 2024 menjadi 57 orang pada akhir tahun 2025 tanpa adanya pengurangan volume pekerjaan.

Kondisi tersebut memaksa karyawan yang tersisa untuk menanggung beban tugas yang lebih besar, sehingga durasi kerja lembur di departemen teknis seperti *Product*, *Tech Development*, dan *Quality Assurance* kini cukup tinggi. Secara manajerial, konsistensi jam lembur yang tinggi ini mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan telah melampaui kapasitas normal individu. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan,

beberapa karyawan mengatakan bahwa hal ini tidak hanya memicu kelelahan fisik dan mental, tetapi juga mengganggu keseimbangan kehidupan pribadi karyawan. Situasi tersebut menjadi faktor krusial yang menurunkan tingkat kepuasan kerja dan memperkuat alasan karyawan untuk memiliki niat mengundurkan diri (*turnover intention*) dari organisasi.

Ketika jumlah personel berkurang namun volume proyek teknologi informasi tetap konstan atau meningkat, beban operasional tersebut dibebankan kepada karyawan yang tersisa. Kondisi tersebut mencerminkan adanya tekanan beban kerja berlebih bagi karyawan yang bertahan di perusahaan. Dalam jangka panjang, tingginya intensitas lembur ini berisiko menurunkan tingkat kepuasan kerja, yang menjadi pemicu utama meningkatnya *turnover intention* di lingkungan perusahaan teknologi informasi yang memiliki ritme kerja cepat (Rohmah et al., 2025).

Adapun faktor selanjutnya yang dapat memediasi kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada suatu perusahaan adalah kepuasan kerja (Yaqin dan Indradewa, 2025). Hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Fadillah dan Santoso (2025), bahwa kepuasan kerja memediasi beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak seorang karyawan terhadap

pekerjaan yang dijalani. Sikap positif yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sering kali menjadi indikator bahwa individu tersebut merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja umumnya terbentuk dari pengalaman kerja yang telah dilalui, baik yang sedang dialami maupun yang terjadi di masa sebelumnya, dibandingkan dengan harapan yang dimiliki terhadap pekerjaan di masa depan. Kepuasan kerja memiliki dua unsur utama yang berperan penting, yaitu nilai yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri serta pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dalam lingkungan kerja (Safrizal, 2023).

Guna mengetahui lebih dalam tentang fakta yang dirasakan karyawan mengenai kepuasan kerja pada perusahaan, maka telah disebarkan pra-survey untuk diisi oleh total 30 orang karyawan mengenai kepuasan kerja, dengan indikator promosi dan kenyamanan bekerja (Kayely et al., 2023).

Berikut adalah hasil pra-survey dari karyawan perusahaan mengenai kepuasan kerja:

Tabel 1. 5 Hasil pra-survey kepuasan kerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa kurang nyaman selama bekerja di perusahaan ini.	22	73,3%	8	26,7%	30
2	Saya merasa perusahaan belum maksimal memberikan kesempatan promosi jabatan yang adil bagi karyawan.	16	53,3%	14	46,7%	30

Sumber: Hasil pra-survey karyawan (2026)

Menurut hasil pra-survey di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan memang memiliki masalah terkait kepuasan kerja. Pada tabel 1.5, diketahui bahwa 22 orang karyawan mengaku bahwa mereka kurang

nyaman selama bekerja di perusahaan ini. Selain itu, 16 orang menyetujui bahwa perusahaan belum maksimal dalam pemberian promosi jabatan yang adil bagi para karyawannya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang ada di perusahaan masih memiliki kendala dan masih belum bisa dinyatakan optimal. Di mana kondisi ini bisa berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Mustika et al., 2025).

Dinamika tenaga kerja pada industri teknologi informasi yang sangat kompetitif menuntut perusahaan untuk terus mempertahankan talenta terbaiknya. Namun, fenomena *turnover intention* atau juga merupakan niat karyawan untuk berpindah kerja masih termasuk tantangan strategis bagi perusahaan. Penelitian yang ada tentang beberapa faktor dapat memengaruhi *turnover intention* telah banyak dilaksanakan, namun masih ditemukan adanya inkonsistensi hasil atau *research gap* empiris di antara berbagai studi terdahulu.

Beberapa studi terdahulu, yang dilakukan oleh Mazzein et al. (2025) menemukan jika kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian dari Melisa dan Febrian (2025) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan kepada *turnover intention*. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan jika variabel beban kerja dan kompensasi bersifat dinamis terhadap konteks perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, seperti adanya tingkat *turnover intention* karyawan, tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi

yang ditunjukkan melalui jam kerja tambahan, serta pentingnya pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan, menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Minimnya kepuasan kerja berpotensi kuat memicu besarnya intensi pegawai untuk mengundurkan diri dari organisasi. Fenomena tersebut mendasari urgensi dilakukannya kajian mendalam guna menguji kontribusi kompensasi serta beban kerja terhadap *turnover intention*, dengan memposisikan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu bagaimana pemberian kompensasi dan pengelolaan beban kerja dapat memengaruhi tingkat sebuah kepuasan kerja serta niat karyawan untuk mengundurkan diri. Melalui penelitian ini, peneliti berharap bahwa dapat memberikan sebuah gambaran jelas mengenai akar permasalahan yang ada, sekaligus memberikan rekomendasi serta saran perbaikan nyata bagi pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan sistem kompensasi yang adil. Dengan adanya perbaikan tersebut, diharapkan perusahaan dapat menekan angka perputaran karyawan secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT X.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka dapat ditentukan bahwa rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT X?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT X?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja di PT X?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja di PT X?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja di PT X.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan melalui kepuasan kerja di PT X.

1.4 Manfaat

Berdasarkan pada latar belakang, maka berikut adalah manfaat dilakukannya penelitian ini:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menekan tingkat turnover di perusahaan.

2. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan literatur ilmiah bagi civitas akademika, khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia mengenai kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pemahaman peneliti mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, beban kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* dalam dunia kerja.