

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara agraris yang memiliki potensi besar dalam sektor pertanian. Dengan tanah yang subur, iklim yang mendukung, dan keanekaragaman hayati yang kaya, Indonesia mampu menghasilkan berbagai produk pertanian yang melimpah. Salah satu produk unggulan yang dihasilkan dari sektor pertanian Indonesia adalah bawang merah. Bawang merah tidak hanya menjadi bahan penting dalam masakan tradisional Indonesia, tetapi juga memiliki nilai ekonomi tinggi dan menjadi komoditas ekspor unggulan. Bawang merah, khususnya dari daerah Brebes di Jawa Tengah, dikenal dengan kualitasnya yang baik dan cita rasa yang khas. Brebes menjadi sentra produksi bawang merah terbesar di Indonesia, dan peran petani di daerah ini sangat penting dalam menjaga keberlanjutan produksi bawang merah. Dengan teknik budidaya yang terus berkembang, petani di Brebes mampu meningkatkan hasil panen dari tahun ke tahun, memenuhi permintaan pasar domestik dan internasional.

Produk olahan bawang merah, seperti bawang goreng, juga memberikan dampak ekonomi yang signifikan. Bawang goreng menjadi salah satu produk olahan yang banyak diminati oleh konsumen, baik untuk keperluan rumah tangga maupun industri kuliner. Proses pengolahan bawang merah menjadi bawang goreng melibatkan berbagai tahapan, mulai dari pengupasan, pengirisan, hingga penggorengan dan pengemasan. Setiap tahapan ini memerlukan keahlian dan ketelitian agar produk yang dihasilkan memiliki kualitas tinggi dan tahan lama. Dampak ekonomi dari produksi bawang merah dan bawang goreng sangat besar, terutama bagi perusahaan yang bergerak di sektor ini.

Perusahaan yang mengelola produksi dan distribusi bawang merah dan olahannya mampu menciptakan lapangan pekerjaan bagi banyak orang, mulai dari petani, pekerja pengolahan, hingga tenaga pemasaran dan distribusi. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan pendapatan melalui ekspor produk ke berbagai negara, memperkuat posisi Indonesia di pasar internasional. Pemerintah

juga memiliki peran penting dalam mendukung sektor ini melalui kebijakan yang mendukung pertanian dan pemberian fasilitas serta pelatihan bagi petani. Indonesia dapat memastikan bahwa hasil pertaniannya tidak hanya memenuhi kebutuhan domestik tetapi juga mampu bersaing di pasar global. Hal ini tentunya memberikan dampak positif bagi perusahaan yang bergerak di sektor ini, meningkatkan perekonomian nasional, dan memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan data hasil produksi bawang merah tiap provinsi di Indonesia pada tahun 2021 - 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Produksi Bawang Merah Tiap Provinsi di Indonesia Tahun 2021-2023

Provinsi	Produksi Bawang Merah (Ton)			Rata-Rata (%)
	2021	2022	2023	
Jawa Tengah	564.255	556.510	479.091	26,79%
Jawa Timur	500.992	478.393	484.669	24,51%
Sumatera Barat	200.366	207.376	233.917	10,74%
Nusa Tenggara Barat	222.620	201.155	212.618	10,66%
Sulawesi Selatan	183.210	175.160	201.421	9,37%
Jawa Barat	170.650	193.318	179.355	9,10%
Sumatera Utara	53.962	64.835	65.585	3,09%
Bali	23.215	31.492	35.374	1,51%
DI Yogyakarta	29.809	22.307	32.953	1,42%
Jambi	13.264	16.050	18.401	0,80%
Aceh	10.136	10.070	13.673	0,57%
Nusa Tenggara Timur	11.430	7.584	11.409	0,51%
Sulawesi Utara	4.986	5.020	3.153	0,22%
Sulawesi Tengah	4.652	3.454	3.228	0,19%
Lampung	1.762	1.727	2.193	0,10%
Sumatera selatan	1.125	1.130	1.197	0,06%
Banten	1.190	1.372	860	0,06%
Maluku Utara	1.231	805	661	0,05%
Bengkulu	990	1.023	671	0,04%
Sulawesi Barat	693	748	1.078	0,04%
Maluku	1.013	759	607	0,04%
Sulawesi Tenggara	1.015	449	491	0,03%
Kalimantan Selatan	389	246	483	0,02%
Gorontalo	346	418	237	0,02%
Papua	304	286	317	0,02%
Riau	329	195	323	0,01%

Papua Barat	118	78	343	0,01%
Kep. Bangka Belitung	208	79	176	0,01%
Kalimantan Utara	88	7	351	0,01%
Kalimantan Timur	72	114	252	0,01%
Kalimantan Barat	104	44	109	0,00%
Kalimantan Tengah	34	112	72	0,00%
Kep. Riau	33	41	17	0,00%
DKI Jakarta	2	1	-	0,00%
Papua Barat Daya	-	-	-	-
Papua Selatan	-	-	-	-
Papua Tengah	-	-	-	-
Papua Pegunungan	-	-	-	-
Indonesia	2.004.590	1.982.360	1.985.233	100,00%

Sumber : Badan Pusat Statistika (bps.go.id) (Diakses 17 Des 2024)

Berdasarkan tabel 1.1, Badan Pusat Statistika (BPS) mencatat hasil produksi bawang merah di Indonesia dari tahun 2021 sampai tahun 2023. Pada tahun 2023, produksi bawang merah di Indonesia mengalami sedikit kenaikan sebesar 0,14% atau sebanyak 2.873 ton, dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mengalami penurunan sebesar 1,10% atau sebanyak 22.230 ton. Setiap provinsi di Indonesia memiliki hasil produksi bawang merah yang berbeda-beda yang dipengaruhi beberapa faktor yaitu cuaca, ketinggian wilayah, suhu udara serta kondisi tanah di wilayah tersebut.

Data tersebut mencatat bahwa provinsi yang menghasilkan produksi bawang merah terbesar yaitu provinsi Jawa Tengah dengan rata-rata kontribusi sebesar 26,79%. Provinsi Jawa Barat menjadi provinsi keenam produksi bawang merah terbanyak dengan rata-rata kontribusi sebesar 9,10%. Meskipun begitu, provinsi Jawa Barat memiliki potensi besar untuk lebih mengembangkan olahan bawang merah setiap tahunnya. Dengan produksi bawang merah yang melimpah dan dukungan teknologi pengolahan, provinsi ini bisa terus meningkatkan nilai tambah produknya, seperti bawang goreng, sehingga memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan pada setiap Kabupaten nya. Badan Pusat Statistika (BPS) menyatakan bahwa lima kabupaten/kota penghasil produksi bawang merah terbesar di Jawa Barat pada tahun 2021 – 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kabupaten/Kota Terbesar Penghasil Produksi Bawang Merah di Jawa Barat
Tahun 2021-2023

No	Kabupaten/ Kota	Produksi Bawang Merah (Kw)			Rata-Rata (Kw)
		2021	2022	2023	
1	Bandung	589.003	772.789	655.147	672.313
2	Cirebon	334.636	400.244	343.019	359.300
3	Garut	357.933	350.105	341.367	349.802
4	Malajengka	340.683	333.192	358.112	343.996
5	Kuningan	26.718	29.111	32.079	29.303

Sumber : Badan Pusat Statistika (bps.go.id) (Diakses 17 Des 2024)

Berdasarkan tabel 1.2, Badan Pusat Statistik mencatat lima kabupaten/kota terbesar yang menghasilkan produksi bawang merah. Kota Bandung menjadi kota terbesar di Jawa Barat penghasil produksi bawang merah dengan kontribusi dengan rata-rata menghasilkan 672.313 Kuintal selama 3 tahun terakhir, dimana pada rentang tahun tersebut produksi bawang merah mengalami fluktuasi. Kabupaten Kuningan menjadi kabupaten/kota kelima penghasil bawang merah terbesar pada tahun 2021-2023 dengan memberikan rata-rata menghasilkan sebesar 29.303 Kuintal pertahun. Meskipun begitu, tingkat produksi di Kabupaten Kuningan terus mengalami kenaikan setiap tahun nya dari tahun nya dan menjadi prospek yang baik dengan meningkatnya pelaku UMKM di kecamatan Kramatmulya dengan mengolah bawang merah tersebut menjadi olahan makanan seperti bawang goreng.

CV. Tani Mukti Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang menggeluti usaha olahan bawang di Kabupaten Kuningan. CV. Tani Mukti Mandiri yang berada kecamatan Kramatmulya yang memiliki 2.002 unit usaha atau sebanyak 3,36% masyarakat menggeluti usaha tersebut. CV. Tani Mukti Mandiri ini bergerak di sektor makanan yaitu di bidang pengolahan bawang merah mentah menjadi bawang goreng. Bawang KIM adalah brand produk dari CV. Tani Mukti Mandiri yang sudah ada dan berkontribusi dalam produksi bawang goreng sejak tahun 90-an. Bawang KIM berasal dari olahan bawang merah Sumenep, bawang merah Brebes, dan bawang putih. Bawang goreng yang ditawarkan berupa bawang goreng kiloan, selain itu Bawang KIM juga memproduksi bawang goreng dengan kemasan

kekinian dan ditambah dengan berbagai varian rasa seperti bawang goreng original, bawang goreng balado, dan bawang goreng pedas asin. Keberadaan Bawang KIM sudah diakui oleh masyarakat sebagai brand yang baik karena mengedepankan kualitas bahan bakunya yang terbaik sehingga banyak konsumen yang merasa puas dengan hasil dari bawang goreng yang di produksinya. Tidak lama dari awal berdirinya, penjualan bawang goreng tidak hanya mencakup skala nasional, tetapi juga skala internasional seperti Vietnam dan Kanada.

Sumber Daya Manusia (SDM) dari masyarakat merupakan faktor kunci keberhasilan dari CV. Tani Mukti Mandiri dalam produksi bawang goreng. Keahlian dan pengetahuan pekerja dalam memilih, mengolah, dan mengemas bawang merah sangat menentukan kualitas produk akhir. SDM yang terampil mampu mengelola proses produksi secara efisien, memastikan bahwa bawang goreng yang dihasilkan renyah dan lezat. Selain itu, pelatihan berkelanjutan bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi dalam produk. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memastikan kualitas produk yang konsisten dan memenuhi standar pasar, sehingga meningkatkan daya saing di industri pengolahan bawang merah.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran vital dalam produksi bawang goreng di CV. Tani Mukti Mandiri. Meskipun begitu masalah *Turnover* karyawan menjadi tantangan serius bagi setiap perusahaan tidak terkecuali CV. Tani Mukti Mandiri. Fenomena turnover di perusahaan mengakibatkan peningkatan biaya rekrutmen, hilangnya pengetahuan dan keterampilan spesifik, gangguan operasional, dan penurunan produktivitas. Turnover yang tinggi juga merusak moral tim serta reputasi perusahaan di mata calon karyawan dan klien, membuat perusahaan sulit menarik dan mempertahankan bakat berkualitas. Menurut Marhamah dalam Santoso et al., (2024) Turnover karyawan dapat diartikan secara sederhana sebagai arus karyawan yang masuk dan keluar dari organisasi /perusahaan.

Raihan & Chaerudin, (2021) *Turnover Intention* adalah tingkat atau intensitas keinginan untuk meninggalkan perusahaan, banyak alasan yang

menyebabkan niat turnover ini dan antara lain adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Di setiap perusahaan, karyawan dapat pergi dari waktu ke waktu. Maka dari itu perusahaan harus selalu siap menghadapi risiko karyawan yang mendadak keluar dari pekerjaan. Menurut Deri dalam Santoso et al., (2024) mengungkapkan bahwa Turnover Intention adalah proses ketika seorang karyawan meninggalkan suatu posisi dalam suatu organisasi dan posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. Niat turnover (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya. Hasil pra survey mengenai tingkat Turnover intention di CV. Tani Mukti Mandiri sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Hasil Pra Survei Tingkat Turnover Intention
di CV Tani Mukti Mandiri

No	Pernyataan	Jawaban Responden		Jumah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan baru	53,5%	46,5%	28	100%
2	Saya akan keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik	78,5%	21,5%	28	100%
3	Saya berpikir bahwa saya tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan ini	46,4%	53,6%	28	100%
4	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan ini karena gaji yang diterima tidak memenuhi kebutuhan saya	60,7%	39,3%	28	100%
5	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan ini karena beban kerja yang terlalu berat	57,1%	42,9%	28	100%

Sumber: Pra Survei Karyawan CV. Tani Mukti Mandiri

Berdasarkan tabel 1,3 hasil pra survey menunjukan tingkat Turnover intention pada karyawan CV. Tani Mukti Mandiri secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan, atau bisa dikatakan lebih dari 45% karyawan yang menjadi responden memiliki potensi untuk keluar dari perusahaan. Faktor yang memicu

mereka ingin keluar dari pekerjaan saat ini yaitu ketika mereka memiliki kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, kompensasi yang diterima tidak memenuhi kebutuhan sehari-hari dan beban kerja yang tinggi membuat karyawan stres dan kelelahan. Kondisi ini meningkatkan ketidakpuasan karyawan dan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain. Berikut adalah data Turnover CV. Tani Mukti Mandiri dari tahun 2021 – 2023:

Tabel 1. 4
Data Turnover Karyawan CV.Tani Mukti Mandiri

Tahun	Total Karyawan Awal Tahun	Keluar	Masuk	Total Karyawan Akhir Tahun	Turnover %
2021	48	10	12	50	20,4%
2022	50	12	16	54	23,1%
2023	54	15	11	50	28.8%

Sumber : CV. Tani Mukti Mandiri

Hasil data pada tabel 1.4 menunjukkan bahwa perputaran karyawan di CV. CV. Tani Mukti Mandiri tersebut pada tahun 2021 mencapai 20,4%, pada tahun 2022 mencapai 23,1%, dan pada tahun 2023 mencapai 28,8%. Pada setiap tahunnya tingkat Turnover di CV. Tani Mukti Mandiri terus mengalami kenaikan. Menurut Sakinah dalam Fitriani et al., (2020) tingkat turnover dikatakan tinggi melebihi standar apabila nilainya melebihi 10%. Tingginya tingkat turnover dapat mengganggu proses produksi dan menurunkan efisiensi. Karyawan yang sering berganti membuat pelatihan berkelanjutan dan pengalaman kerja menjadi terbatas, sehingga kualitas produk bisa terpengaruh.

Faktor yang mempengaruhi tingkat Turnover Intention menurut Rakhma et al., (2016) adalah Karakteristik individu yang, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen pada Organisasi. Hal ini secara signifikan dapat mempengaruhi tingkat turnover intention pada perusahaan. Sedangkan menurut Prawitasari, (2016)

faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention yaitu Usia, Lama Kerja, Tingkat Pendidikan, Keikatan Terhadap Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi terjadi *Turnover intention* salah satunya yaitu terjadinya kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman karena perusahaan harus memenuhi hak pegawai seperti kompensasi. Menurut (Oktafiani & Pantawis, 2024) Kompensasi adalah semua yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah karyawan lakukan.

Menurut Hasibuan dalam Angelika et al., (2022) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adil dapat meminimalisir tingkat turnover karyawan karena hal tersebut meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen pada perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Dengan menyediakan kompensasi yang memadai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan meminimalkan turnover karyawan.

Selain Kompensasi, faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover intention* ada beban kerja. Beban kerja yang berat bisa mengakibatkan kelelahan dan stres di lingkungan kerja, yang kemudian dapat berpengaruh pada tingkat pergantian karyawan. Beban kerja yang berat akan membuat karyawan mencari pekerjaan baru yang dianggap lebih seimbang antara beban kerja dan gaji yang diterima. Menurut Astawa & Sutapa, (2020) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Tugalow dalam Fitriani et al., (2020) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya. Dengan begitu, pemberian Beban kerja yang seimbang membantu meminimalisir turnover karyawan karena karyawan merasa pekerjaan mereka dapat dikelola dengan baik tanpa stres berlebihan. Karyawan yang tidak merasa terbebani cenderung lebih puas dan betah bekerja, sehingga mengurangi keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang mungkin lebih ringan.

Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi melibatkan komitmen seseorang karyawan yang berkelanjutan terhadap perusahaan yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Menurut Ong et al., (2023) Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan tetap memilih untuk bekerja dan tidak ingin keluar dari perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasinya cenderung lebih loyal dan berdedikasi, sehingga mereka enggan untuk meninggalkan perusahaan dan lebih termotivasi untuk berkontribusi demi keberhasilan perusahaan.

Griffin dalam Manopo & Trang, (2023) Komitmen Organisasi adalah sikap yang menggambarkan sejauh mana seorang individu mengakui dan merasa terikat dengan organisasinya. Individu dengan komitmen tinggi kemungkinan besar akan memandang dirinya sebagai bagian yang penting dari organisasi tersebut. Oleh karena itu menurut Agus dalam Pratama et al., (2021) mengatakan bahwa dengan meningkatkan Komitmen Organisasi pada karyawan dapat berhubungan dengan semakin rendahnya tingkat Turnover karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel Kompensasi dan Beban Kerja yang mempengaruhi *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi sebagai variabel Moderasi, yaitu sebagai berikut:

Hasil penelitian terdahulu dari Oktafiani & Pantawis, (2024) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*

intention. Artinya secara umum, kompensasi yang adil dan memadai dapat mengurangi turnover intention, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak memadai, hal ini dapat meningkatkan turnover intention, di mana karyawan mulai mencari peluang kerja di tempat lain.. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manopo & Trang, (2023) menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari et al., (2021) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, tingkat beban kerja yang dialami karyawan dengan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan yang disebabkan Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang sering kali menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover intention. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk tetap bekerja di perusahaan. Sedangkan penelitian terdahulu dari Wibowo et al., (2021) menyatakan bahwa Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lift Irwanto et al., (2025) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, komitmen organisasi yang rendah dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Ketika karyawan merasa kurang terikat secara emosional dan tidak memiliki keterlibatan yang kuat dengan visi serta tujuan organisasi, mereka lebih cenderung mencari peluang kerja lain. Kurangnya komitmen organisasi menciptakan ketidakpuasan dan menurunkan loyalitas, sehingga berdampak signifikan terhadap tingkat perputaran karyawan. Sedangkan menurut penelitian Ratnaningsih, (2021) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alyaputri & Pambreni, (2024) menyatakan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, kombinasi antara beban kerja yang tinggi dan kompensasi yang tidak memadai dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beban kerja yang berat sering kali menyebabkan stres dan kelelahan, sementara kompensasi yang tidak sesuai membuat karyawan merasa kurang dihargai. Ketika kedua faktor ini terjadi bersamaan, dampaknya terhadap turnover intention menjadi lebih besar. Sebaliknya, jika perusahaan mampu mengelola beban kerja dengan baik dan memberikan kompensasi yang adil, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan akan merasa dihargai dan didukung, sehingga turnover intention dapat diminimalkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan et al., (2022) mengemukakan bahwa variabel moderasi Komitmen Organisasi dapat memperkuat pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. Artinya Komitmen organisasi memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara kompensasi dan turnover intention. Ketika karyawan merasa terikat kuat dengan organisasi, kompensasi yang baik dapat semakin meningkatkan kepuasan mereka dan mengurangi keinginan untuk keluar. Sebaliknya, tanpa komitmen yang kuat, kompensasi yang baik saja mungkin tidak cukup untuk menahan karyawan dari keinginan untuk mencari peluang kerja lain.

Dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stephen et al., (2020) mengemukakan bahwa variabel moderasi Komitmen Organisasi dapat memperlemah pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Artinya karyawan merasa lebih terikat dan loyal kepada perusahaan. Dalam kondisi ini, mereka lebih mampu bertahan dan menghadapi beban kerja yang berat tanpa meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja.

Maka dengan menambahkan variabel Komitmen Organisasi Sebagai variabel moderasi akan menambahkan hasil yang berbeda dan dapat menjawab inkonsistensi pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan latar belakang dan hasil survei yang dilakukan oleh penulis pada CV. Tani Mukti Mandiri, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan**

Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada CV. Tani Mukti Mandiri”.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti melakukan perumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
5. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
6. Apakah Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri

5. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri
6. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada CV. Tani Mukti Mandiri

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting dan memperluas pemahaman dalam mengelola sumber daya manusia khususnya untuk perusahaan terkait yaitu CV. Tani Mukti Mandiri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pengembangan penelitian masa depan tentang sumber daya manusia serta memberikan kontribusi dalam memperluas kajian ilmu manajemen terkait Kompensasi, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam teori tentang Kompensasi, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*
- b. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi CV. Tani Mukti Mandiri terkait untuk mengetahui arti pentingnya Kompensasi, Beban Kerja, Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*.