

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bisnis ritel ialah bisnis yang menjalankan kegiatan penjualan produk secara grosir melalui gerai, kios dan sebagainya. Produk-produk yang ada dalam kegiatan bisnis ini biasanya ditunjukkan untuk penggunaan konsumen, bukan untuk agen atau distributor. Bisnis ritel yang terdapat di Indonesia dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu ritel tradisional dan ritel modern. Seiring perkembangan jaman yang dipengaruhi oleh perubahan teknologi, ekonomi, dan perubahan gaya hidup masyarakat, maka terciptalah ritel modern yang berkembang dari ritel tradisional. Ritel modern merupakan sektor yang mengalami pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir dan menjadi tujuan untuk membeli kebutuhan sehari-hari masyarakat di Indonesia. Di sisi lain, terdapat tantangan yang dihadapi oleh bisnis ritel di Indonesia, yaitu pasar persaingan yang semakin ketat, dan perubahan preferensi masyarakat yang mengutamakan pengalaman berbelanja dengan efisien berbasis teknologi (Meliana et al., 2025) .

Perkembangan pada bisnis ritel berkembang pada seluruh wilayah, khususnya di Kabupaten Kuningan, seperti Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang merupakan bisnis ritel menengah yang menjadi jantung bagi masyarakat di Kabupaten Kuningan, Jawa Barat, Indonesia. Toserba ini memiliki empat cabang meliputi, cabang Ciawi, cabang Sidaraja, cabang Luragung, dan cabang Mandala. Kantor pusat Toserba Fajar Regional Kuningan Timur ini berkolasi di Jl. Raya Luragung - Kuningan, Luragung Landeuh, Kec. Luragung, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45581. Karyawan yang terdapat pada Fajar Regional Kuningan Timur (tidak termasuk manajemen) ini sebanyak 215 karyawan, dan jumlah karyawan pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur berjumlah 141 karyawan dari empat cabang. Perkembangan bisnis ritel yang kian berkembang sesuai kemajuan teknologi ini menuntut kesiapan pada sumber daya manusia yang terlibat dan berkontribusi pada pengelolaan serta pengembangan bisnis ritel. Oleh karena itu, seluruh aktifitas yang dilakukan perusahaan sangat

bergantung pada sumber daya manusia sebagai eksistensi keberlanjutan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena pengelolaan, proses, dan perkembangan bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan (Sella & Riofita, 2024). Oleh sebab itu, peran manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola untuk dapat menunjang kegiatan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia pada perusahaan secara efektif dan efisien memberikan kontribusi terhadap arah dan jalannya perusahaan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan memperhatikan eksistensi mereka dalam mendukung tujuan perusahaan.

Turnover menurut Filimonova (2023) ialah perputaran keluar masuknya tenaga kerja di suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Banyak peneliti menggunakan aspek *turnover intention* sebagai prediktor yang paling tepat dari *turnover* karyawan menurut Sari et al. (2023). Demikian juga dengan penelitian meta-analisis oleh Wong et al. (2017) juga mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan prediktor yang paling tepat dan relevan dari *turnover*. Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa *turnover intention* menurut Laksono & Wardoyo (2019) merupakan kecenderungan atau niat seseorang atau individu (karyawan) untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Definisi *turnover intention* menurut Wahyuni & Kusuma (2023) ialah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Sakti et al. (2024) *turnover intention* merupakan bentuk keinginan atau niat seorang karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaannya pada masa yang akan datang.

Turnover karyawan dalam perusahaan tidak dapat dihindari tetapi perusahaan dapat melakukan tindakan untuk menekan dan meminimalisir *turnover intention* dengan fokus pada faktor-faktor yang dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan (Ayuningtyas et al., 2022). Keinginan pindah karyawan yang berkompetensi dan memiliki keterampilan baik dalam membantu menunjang target dan tujuan perusahaan akan menjadi kerugian bagi perusahaan.

Karena akan berdampak pada terhambatnya pelaksanaan tugas dan diperlukannya tambahan biaya untuk merekrut karyawan baru, serta biaya pelatihan dan pengembangan karyawan baru. Masalah lainnya juga berdampak pada kinerja karyawan baru yaitu dengan turunnya produktivitas kerja karyawan baru yang menggantikan tugas karyawan sebelumnya.

Fenomena *turnover intention* dapat terjadi dimanapun, tak terkecuali pada perusahaan yang bergerak dalam bisnis ritel seperti Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang tengah menghadapi peningkatan *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki indikasi untuk tidak lagi bekerja di perusahaan, dan memiliki keinginan bekerja di tempat lain. Tantangan yang dihadapi oleh Toserba Fajar Regional Kuningan Timur ialah dalam mempertahankan karyawannya, karena meningkatnya angka keluar masuk dari tahun ke tahun yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Nilai *Turnover* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir	Persentase (%)
2023	132	24	26	134	18,0%
2024	134	24	30	140	17,5%
2025	140	32	33	141	22,7%

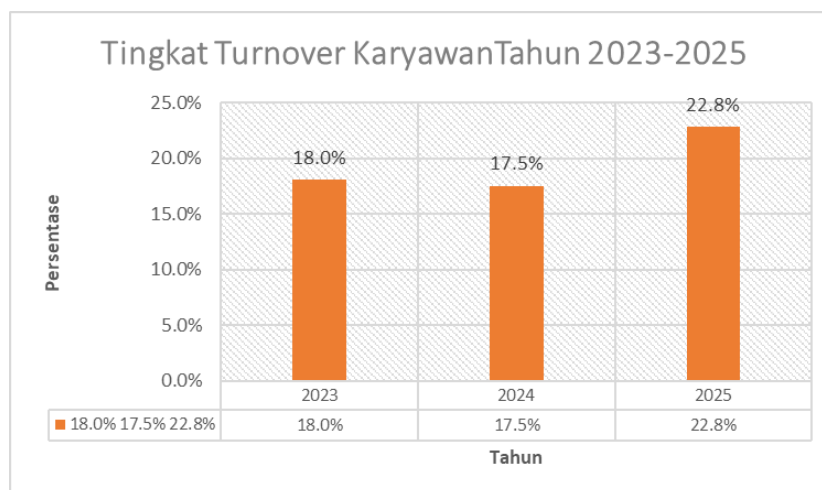
Sumber: Toserba Fajar Regional Kuningan Timur, 2025.

Tabel 1.1 menunjukkan data terkait *turnover* karyawan pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dari tahun 2023 – 2025. Besaran rata-rata tingkat perputaran karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur selama tiga tahun ialah sebesar 19,4%. Menurut Filimonova (2023) dikatakan tingkat *turnover* normal pada kisaran 5-10% pertahunnya, dan dikatakan tingkat *turnover* tinggi jika melebihi 10%. Besarnya *turnover* pada perusahaan dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{Jumlah\ Karyawan\ Keluar}{(Karyawan\ awal + Karyawan\ akhir) \div 2}$$

Pada tahun 2023 jumlah karyawan awal periode berjumlah 132 karyawan, jumlah karyawan keluar berjumlah 24 karyawan, jumlah karyawan masuk yang

direkrut oleh perusahaan berjumlah 26 karyawan, hingga jumlah karyawan akhir periode tahun 2023 berjumlah 134 orang dengan persentase *turnover* karyawan sebesar 18,0%. Pada tahun 2024 jumlah karyawan keluar sebesar 24 karyawan dan karyawan masuk sebesar 30 orang dengan jumlah karyawan akhir periode berjumlah 140 karyawan dengan persentase *turnover* menjadi 17,5%. Terus terjadi lonjakan karyawan yang keluar dari perusahaan hingga tahun 2025 dengan besaran karyawan keluar berjumlah 32 orang yang semula hanya 24 orang pada tahun 2024. Jumlah karyawan masuk sebanyak 33 orang sehingga jumlah karyawan akhir periode tahun 2025 berjumlah 141 karyawan dengan persentase *turnover* sebesar 22,7% atau 22,8%. Terdapat grafik di bawah ini untuk melihat kenaikan signifikan *turnover* karyawan pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur periode 2023 – 2025.



Gambar 1.1
Grafik Tingkat Turnover Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur

Dari gambar 1.1 diketahui peningkatan *turnover* karyawan pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur meningkat signifikan pada periode 2025, hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan di perusahaan. Terjadinya fluktuasi pada tingkat perputaran karyawan dengan persentase tertinggi terjadi pada tahun 2025 yang menyentuh angka 22,7% atau 22,8%. Selain data di atas, untuk mengetahui tingkat *turnover intention* karyawan sebagai sebab dari peningkatan angka keluar masuk karyawan maka dilakukan pra-survei untuk menilik seberapa besar tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan,

dan mencari pekerjaan di tempat lain. Hasil pra-survei awal disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei pada Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah Anda berniat untuk meninggalkan perusahaan?	93%	7%
2.	Apakah Anda tertarik untuk bekerja pada perusahaan lain?	77%	23%
3.	Apakah Anda saat ini sedang mencari informasi lowongan kerja di tempat lain?	50%	50%
4.	Apakah Anda pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan Anda saat ini?	10%	90%
5.	Apakah Anda akan keluar dari perusahaan tempat Anda bekerja saat ini jika ada tawaran pekerjaan yang lebih baik?	80%	20%

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner Pra-Survei

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.2 yang dilakukan dengan distribusi kuesioner pra-survei pada 30 karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur dengan presentase jawaban terbesar yang menunjukkan bahwa sebesar 93% karyawan menjawab “Ya” pada pertanyaan “Apakah Anda berniat untuk meninggalkan perusahaan?”. Sedangkan, sebesar 10% karyawan menjawab “Ya” pada pernyataan “Apakah Anda pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan Anda saat ini?”. Dapat dilihat bahwa pernyataan pertama dengan pernyataan keempat sangat bertolak belakang, dan dapat disimpulkan bahwa karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur memang berniat keluar dari perusahaan, akan tetapi bukan dalam waktu dekat karena mempertimbangkan faktor ketersediaan pekerjaan di lapangan.

Berdasarkan nilai *turnover* karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur selama tiga tahun, dan pra-survei yang dilakukan menggambarkan bahwa terjadi permasalahan signifikan mengenai niat atau keinginan karyawan untuk keluar dan berhenti dari perusahaan yang kemudian menjadi kecenderungan perilaku karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur untuk benar-benar berhenti dan keluar dari perusahaan. Hal ini yang kemudian berdampak pada

fluktuasi signifikan tingkat perputaran keluar masuk karyawan pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.

Fenomena dan masalah adanya niat dan keinginan yang terjadi pada Toserba Fajar Regional Kuningan Timur memberikan dampak yang negatif terhadap produktivitas perusahaan. Apabila masalah ini tidak ditindak lanjuti, maka potensi karyawan untuk kehilangan karyawan potensial yang berakibat pada penurunan efisiensi operasionalnya sangat besar. Ak (2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya gaya kepemimpinan, variabel demografis karyawan (usia, status perkawinan, masa kerja, upah, posisi, departemen kerja), komitmen organisasi, keadilan organisasi, iklim organisasi, kesempatan promosi jabatan, kompensasi, budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja. Kakar et al. (2018) menyatakan bahwa ketidaksesuaian individu (keinginan, kebutuhan, kompetensi) karyawan dengan tuntutan tugas atau pekerjaan yang dibutuhkan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaan saat ini. Hal ini diharapkan menjadi perhatian bagi perusahaan untuk menekan angka *turnover* dalam suatu perusahaan. Kakar et al. (2018) menyatakan salah satu faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan adalah *person-job fit*. Ben-Gal (2023) menyatakan *person-job fit* merupakan kesesuaian antara tuntutan tugas atau pekerjaan dengan kemampuan atau nilai individu. *Person-job fit* (kesesuaian individu-pekerjaan) ialah keterkaitan antara karakteristik seseorang dengan kesesuaian karakteristik pekerjaan atau tugas yang dilakukannya di tempat kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian oleh Afandi et al. (2022) bahwa *person-job fit* atau kesesuaian individu dengan pekerjaan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* yang mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian individu dengan pekerjaan karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki karyawan. Demikian sebaliknya, jika *person-job fit* rendah maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian yang

dilakukan oleh Dalgic (2022) menunjukkan bahwa *person-job fit* memiliki korelasi yang kuat dengan niat untuk berhenti.

Faktor kedua yang mempengaruhi *turnover intention* ialah kompensasi finansial. Dalam buku Nurmansyah (2024) kompensasi finansial atau kompensasi langsung merupakan kompensasi dalam bentuk tunai yang diterima berupa tunjangan, bonus, dan upah yang menjadi hak karyawan dan perusahaan berkewajiban untuk membayarnya. Berdasarkan penelitian Ramadani & Suryalena (2024) bahwa kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang mengindikasikan bahwa jika adanya kesesuaian pemberian kompensasi finansial dengan apa yang dikeluarkan karyawan dapat meminimalisir *turnover intention* karyawan, dan sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak sesuai atau tergolong kecil maka akan meningkatkan intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan yang merasa dianggap dan diharga, serta kebutuhannya dipenuhi oleh perusahaan. Merujuk pada temuan tersebut, Choiriyah et al. (2019) menyebutkan bahwa pemberian kompensasi finansial terbukti menurunkan angka *turnover intention* karyawan di perusahaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi *turnover intention* ialah *job satisfaction*. Thiagaraj & Thangaswamy (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah pandangan positif seseorang mengenai pekerjaan yang timbul dari evaluasi individunya. Sedangkan, Afandi (2018) menyatakan kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dari perilaku positif seseorang terhadap pekerjaan. Menurut Dwivedi (2017) dampak dari karyawan yang tidak puas adalah dengan meninggalkan organisasi/perusahaan. Karyawan yang keluar dari perusahaan dan perputaran karyawan yang terjadi di perusahaan dapat menyebabkan kerugian total bagi perusahaan atas pengetahuan, kompetensi, kemampuan, dan karakteristik dari karyawan tersebut. Teori tersebut dibuktikan oleh penelitian Mangumbahang et al. (2023) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan maka semakin rendah intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Demikian

sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat disebabkan oleh minimnya penghargaan dan pengakuan, minim/tidak adanya pengembangan karir dalam perusahaan, ketidakpuasan karyawan pada lingkungan kerja, dan tidak adanya keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi. Ketika seorang karyawan menghadapi ketidakpuasan dalam pekerjaannya, maka karyawan cenderung memikirkan untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya saat ini. Dampak kecenderungan karyawan untuk keluar yang menyebabkan tingkat perputaran karyawan pada perusahaan meningkat, yang kemudian berdampak pada produktivitas perusahaan.

Social Exchange Theory oleh Yamao (2024) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dengan organisasi dibangun atas dasar *feedback*. *Feedback* yang konsisten dan konstruktif dapat meningkatkan keterikatan karyawan serta memperkuat hubungan mereka dengan organisasi, sesuai dengan prinsip-prinsip dalam *social exchange theory* (Wirtadipura et al., 2025). Artinya, ketika karyawan merasakan kesesuaian nilai dirinya dengan pekerjaan atau *person-job fit* dan keadilan dalam pembagian kompensasi finansial, maka mereka akan menunjukkan perilaku yang positif sebagai implementasi dari adanya kepuasan kerja. *Job satisfaction* ini kemudian menjadi hasil yang menentukan karyawan akan tetap bersama atau meninggalkan perusahaan. Teori ini dibuktikan dengan penelitian Masykuroh & Muafi (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, teori ini juga didukung oleh penelitian Rasminingsih & Sanjiwani (2023) bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

Job satisfaction sebagai variabel mediasi dapat menjadi solusi karena kepuasan kerja ialah mekanisme psikologis utama yang dapat memicu *turnover intention* karyawan. Hal ini dijelaskan dalam *Intermediate Linkages Model* Mobley dalam Azis et al. (2019) yang menyatakan bahwa *turnover intention* tidak timbul secara langsung dari faktor-faktor pekerjaan, melainkan melalui evaluasi kepuasan

kerja yang kemudian dapat membuat karyawan berpikir untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan yang dirasakan karyawan kemudian dapat memicu pikiran untuk berhenti dari pekerjaan dan mencari alternatif lain. Setelah mengevaluasi alternatif rendahnya kepuasan kerja kemudian berdampak pada keinginan atau niat karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Artinya, adanya ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaan, dan ketidaksesuaian kompensasi tidak secara langsung membuat karyawan ingin berhenti atau keluar dari perusahaan. Tetapi karyawan terlebih dahulu mengevaluasi perasaan tersebut sehingga menghasilkan perasaan mengenai kepuasan/ketidakpuasan kerja yang kemudian menimbulkan niat untuk berhenti atau keluar dari perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan jembatan psikologis yang menjelaskan hubungan sebab-akibat antara faktor kesesuaian individu dengan pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Teori ini dibuktikan dengan penelitian menurut Masykuroh & Muafi (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *turnover intention*. Penelitian Rasminingsih & Sanjiwani (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) dari variabel ini meliputi adanya perbedaan hasil penelitian. Seperti penelitian Masykuroh & Muafi (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi hubungan antara *person-job fit* terhadap *turnover intention*. Penelitian Rasminingsih & Sanjiwani (2023) menyatakan bahwa *job satisfaction* memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Nugraha (2022) menunjukkan bahwa tidak ada efek langsung *person-job fit* dengan *turnover intention* sedangkan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Sugianto et al. (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* meski dimediasi oleh *job satisfaction*. Penelitian Hidayah & Ananda (2021) menunjukkan kompensasi finansial tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan, penelitian Putriani & Pareke (2025) menunjukkan bahwa *person-job fit* tidak memiliki efek signifikan langsung pada *turnover intention*.

Dengan demikian, dalam penelitian ini akan menguji peran mediasi variabel *job satisfaction* antara *person-job fit* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Penelitian variabel *turnover intention* umumnya diterapkan pada sektor perhotelan, perbankan, dan manufaktur (Mangumbahang et al., 2023). Akan tetapi, peneliti akan meneliti variabel *turnover intention* pada industri ritel, khususnya Toserba Fajar Regional Kuningan Timur yang tengah menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawannya.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian *Turnover Intention*, *Person-Job Fit*, Kompensasi Finansial, dan *Job Satisfaction* lebih lanjut. Serta membahas masalah tersebut dan menuangkannya dalam penelitian yang berjudul: **“Peran *Job Satisfaction* sebagai Mediator *Person-Job Fit* dan Kompensasi Finansial terhadap *Turnover intention*” (Survei pada Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur).**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
2. Bagaimana gambaran pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Job Satisfaction* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
3. Bagaimana gambaran pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
4. Bagaimana gambaran pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
5. Bagaimana gambaran pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?

6. Bagaimana gambaran dari peran *Job Satisfaction* sebagai mediator antara pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?
7. Bagaimana gambaran dari peran *Job Satisfaction* sebagai mediator antara pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* dengan sebagai Mediator pada Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui model dari:

1. Gambaran Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Job Satisfaction* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
2. Gambaran Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Job Satisfaction* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
3. Gambaran Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
4. Gambaran Pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
5. Gambaran Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
6. Gambaran Peran *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.
7. Gambaran Peran *Job Satisfaction* dalam memediasi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Toserba Fajar Regional Kuningan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam kajian teori yang relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga memberikan kontribusi

penelitian terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi adanya masalah dalam sumber daya manusia yang menyangkut *Turnover Intention* yang dapat dilihat dari faktor *Person-Job Fit*, Kompensasi Finansial, dan *Job Satisfaction* sebagai mediasi.

1) Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan sumber daya manusia, utamanya dalam menekan angka *turnover intention* yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

2) Manfaat bagi Pemerintah

Hasil penelitiann ini dapat berkontribusi sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan keadilan kompensasi finansial pada sektor ritel.

3) Manfaat bagi Karyawan

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis antara karyawan dan perusahaan. Hal ini hanya terjadi ketika perusahaan memperbaiki aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, karyawan akan merasakan lingkungan kerja yang lebih suportif, inklusif, dan menekan munculnya keinginan untuk keluar.

4) Manfaat bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan ilmiah, terutama bagi peneliti yang ingin mengkaji variabel yang sama dengan pendekatan, objek, atau konteks yang berbeda.