

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan perusahaan senantiasa mengalami perubahan, baik dari sisi eksternal maupun internal, sehingga perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan kondisi persaingan yang semakin ketat. Organisasi harus mampu bertahan dalam situasi yang tidak pasti yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM). Dalam suatu organisasi juga kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang kompeten sangat penting terutama karyawan yang memiliki loyalitas lebih terhadap perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan sebaik mungkin agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu organisasi yang memiliki prasarana yang canggih tetapi tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas akan menimbulkan hambatan bagi keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi agar tujuannya dapat tercapai, maka organisasi dalam hal ini manajemen sumber daya manusia harus mampu memelihara dan memperhatikan tenaga kerja agar tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan karena merasa kurang diperhatikan selama bekerja Margaretta & Riana, (2020).

Perusahaan perdagangan digital merupakan jenis perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan melalui media elektronik atau internet. Umumnya perusahaan seperti ini melakukan aktivitas jual-beli barang dan/atau jasa secara online dengan memanfaatkan berbagai platform digital. Beberapa karakteristik perusahaan perdagangan digital antara lain transaksi penjualan yang dilakukan secara elektronik, tidak bergantung pada lokasi fisik toko, serta penekanan pada strategi pemasaran digital. Perusahaan perdagangan digital juga dituntut untuk memberikan hasil yang optimal dari sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang dimiliki antara lain sumber daya manusia, modal untuk iklan digital, data konsumen, serta platform teknologi. Salah satu pelaksana yang digunakan dalam pengelolaan dan pemanfaatan unsur-unsur seperti pemasaran, stok barang, dan sistem pembayaran dalam perusahaan ialah sumber daya manusia.

Suatu perusahaan dapat memberikan kontribusi kepada karyawan dengan cara mensejahterakan karyawannya, jika para karyawan kurang puas dan kurang mendapat perhatian dari perusahaan maka bisa menyebabkan karyawan itu keluar untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena karyawan yang telah melalui proses rekrutmen dan seleksi justru memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dan bekerja di tempat lain, sehingga investasi yang telah dikeluarkan untuk merekrut dan menyeleksi karyawan tersebut menjadi tidak optimal.

CV Queensha Media Group merupakan perusahaan perdagangan online (e-commerce) yang didirikan pada tahun 2016 dan berlokasi di Jl. Pajawan RT 10 RW 03, Kaliaren, Kecamatan Cilimus, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Perusahaan ini awalnya berfokus pada penjualan produk jersey, kemudian berkembang pesat dengan memperluas portofolio produk ke kategori kecantikan, perawatan tubuh, serta *lifestyle*. Saat ini, Queensha Media Group didukung oleh lebih dari 100 karyawan dan telah menjalin kerjasama dengan berbagai mitra logistik, manufaktur, serta *marketplace* nasional seperti Shopee, Tokopedia, dan TikTok. Perusahaan memanfaatkan berbagai platform digital meliputi Facebook, Instagram, Google, Shopee, Tokopedia, dan TikTok sebagai saluran pemasaran utama.

Dipimpin oleh Bapak Suwarno sebagai pendiri dan pemimpin utama, perusahaan memiliki visi menjadi perusahaan digital marketing internasional yang terpercaya. Misi perusahaan adalah menyelaraskan strategi pemasaran yang cepat, efektif, dan aman bagi konsumen. Dalam mengelola sumber daya manusia, CV Queensha Media Group berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta menerapkan beban kerja dan kompensasi yang sesuai bagi karyawan. Namun, pada praktiknya upaya tersebut belum sepenuhnya berhasil mengatasi permasalahan *turnover intention* yang terjadi, sebagaimana diuraikan pada data dan fenomena berikut. Seiring perkembangannya, perusahaan terus melakukan inovasi dengan membentuk beberapa merek baru, antara lain *Baby Pink*, Dewidewi, dan Narsis, serta terus memperkuat struktur organisasi internal.

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi karena keberhasilan organisasi

ditentukan oleh sumber daya manusia. Kemampuan suatu organisasi untuk dapat bertahan dalam jangka panjang ditentukan oleh sumber daya manusia terutama dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin ketat. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan dengan baik agar apa yang dilakukan untuk perusahaan setimpal dengan apa yang didapatkan terutama dalam kenyamanan bekerja sehingga karyawan tidak berniat untuk keluar dari perusahaan dikarenakan kurangnya perhatian dari perusahaan itu sendiri Asmaradinanda et al., (2024).

Sumber daya manusia harus bisa dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sering kali perusahaan melihat adanya hambatan dalam setiap proses pada pekerjaannya. Salah satu hambatannya yaitu keinginan pindah kerja (*turnover intention*), pada kenyataannya *turnover* ini bisa membuat organisasi menerima kenyataan untuk kehilangan karyawannya.

Tingginya tingkat *turnover* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif atau kerugian pada perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja dan suasana kerja yang kurang kondusif, hal ini akan timbul akibat adanya kekosongan posisi yang ditinggalkan oleh karyawan yang memutuskan untuk keluar sehingga karyawan yang ada dituntut untuk mengisi kekosongan posisi tersebut *double job*.

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian dengan salah satu pegawai CV Queensha Media Group menyebutkan bahwa karyawan yang meninggalkan perusahaan memiliki alasan salah satunya karena alasan ikut dengan keluarga dan ada yang menyebutkan karena mendapatkan pekerjaan yang lebih layak diluar kota. CV Queensha Media Group dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari berbagai masalah. Dari hasil observasi awal memperoleh data yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di CV Queensha Media Group memiliki angka yang cukup tinggi. Berikut adalah data *turnover* karyawan CV Queensha Media Group.

Tabel 1. 1
Data *Turnover* Karyawan CV Queensha Media Group 2023 – 2025

Tahun	Jumlah karyawan				<i>Turnover</i> %
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2023	170	27	20	156	12.27%
2024	150	33	31	158	20.13%
2025	152	5	73	87	61.09%

Sumber : Data CV Queensha Media Group 2025

Berdasarkan data observasi lapangan, tingkat *turnover* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan mengalami tren peningkatan dari tahun 2023 hingga 2025. Pada tahun 2023, tingkat *turnover* tercatat sebesar 12,27%. Namun, pada tahun 2024 meningkat menjadi 20,13%, dan pada tahun 2025 kembali naik signifikan menjadi 61,09%.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan adanya peningkatan *turnover* karyawan yang cukup tinggi dalam tiga tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian serius dari manajemen perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya retensi karyawan agar stabilitas dan kinerja organisasi dapat terjaga secara berkelanjutan.

Perhitungan perputaran karyawan dihitung dengan menggunakan rumus LTO (Labour Turnover). Rumus perhitungan untuk mengetahui besarnya *turnover* yaitu sebagai berikut:

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan diterima} - \text{Jumlah karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{Jumlah karyawan awal} + \text{Jumlah karyawan akhir})} \times 100\%$$

Terdapat juga hasil pra-survey terkait variabel *turnover intention* dilakukan dengan memberikan 3 pertanyaan yang menggambarkan keinginan untuk bekerja di perusahaan lain, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan:

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survei Terhadap 30 Responden Mengenai *Trunover Intenion* Pada Karyawan CV Queensha Media Group

Pertanyaan	Jawaban Responden	
	ya	tidak
Apakah anda berencana untuk berhenti	63,3%	36,7%

bekerja di perusahaan tempat anda bekerja ?		
Apakah anda mempertimbangkan beberapa peluang kerja lain, yang mungkin lebih baik dari pekerjaan saat ini ?	60%	40%
Apakah Anda Akan segera mengundurkan diri, jika ada kesempatan lain yang lebih baik ?	70%	30%

Sumber : Pra Survei Karyawan CV Queensa Media Group (2025)

Hasil survei awal menunjukkan tingginya *turnover Intention* karyawan CV Queensa Media Group. Sebanyak 63,3% responden menyatakan memiliki rencana untuk berhenti bekerja, 60% mempertimbangkan peluang kerja lain yang lebih baik, dan 70% menyatakan bersedia mengundurkan diri apabila mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kecenderungan kuat untuk meninggalkan perusahaan. Tingginya *turnover Intention* tersebut dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi perusahaan, antara lain menurunnya produktivitas akibat kekosongan posisi, serta biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

Dengan ini maka suatu masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah mereka menganggap bahwa karyawannya itu aset perusahaan. Namun apabila karyawan yang keluar selalu meningkat setiap tahun atau bahkan karyawannya itu mempunyai pikiran (niat) untuk meninggalkan perusahaan, maka akan merugikan suatu perusahaan.

Mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas baik, perusahaan harus memenuhi hak bagi para karyawan yang telah memenuhi kewajibannya serta menciptakan kondisi yang nyaman bagi para karyawan. Apabila suatu perusahaan tidak melakukan hal tersebut, maka karyawan bisa jadi akan melakukan tindakan keluar dari pekerjaannya (Retmawanto et al., 2023). Dengan begitu perusahaan sangat membutuhkan peran sumber daya manusia yang berkualitas dan perusahaan bisa memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah ketika karyawan merasa ingin berganti pekerjaan ke perusahaan lain, yang dapat mengakibatkan *turnover Intention*. *turnover Intention* (keinginan pindah kerja) merupakan hal

yang dapat dialami setiap karyawan, biasanya muncul apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja sekarang sudah tidak bisa lagi memenuhi kebutuhan mereka dan suka membolos bahkan hingga menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk pindah kerja Latansa et al., (2024).

Menurut (Susilo & Satrya, 2019) menyatakan bahwa *turnover Intention* merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan. *Turnover Intention* yang terjadi pada perusahaan merupakan salah satu gambaran rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tingginya *turnover Intention* pada suatu perusahaan akan berdampak negatif untuk perusahaan dimana perusahaan akan kehilangan biaya dan waktu untuk melakukan perekrutan kembali karyawan baru. Dan juga pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang *turnover* semakin tinggi tingkat *turnover* maka semakin sering terjadi pergantian karyawan.

Menurut Sartika (2014) mengatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan tidak lebih di atas 10% dalam satu tahun karena akan mengganggu kinerja dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* mengindikasikan adanya tingkat *turnover Intention* yang tinggi pula. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada, serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya penarikan dan pelatihan kembali.

Namun pada kenyataannya setelah peneliti melakukan pra survei fenomena yang ada menunjukkan di CV Queensa Media Group masih kurang baik hal ini di tandai dengan jumlah *turnover intention* yang tinggi di dapat Perusahaan mengalami kenaikan. Ada faktor-faktor penyebab terjadinya karyawan yang ingin keluar, di antaranya karyawan ingin mencoba bekerja di Perusahaan lain, karyawan mudah berubah pada pikiranya karena terdapat ketidak sesuaian saat bekerja seperti lingkungan kerja yang kurang baik dan beban kerja yang di rasakan berlebihan, dan kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai

dengan pekerjaan sehingga karyawan cenderung niat untuk melakukan berhenti bekerja.

Turnover intention dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam konteks ini mencakup aspek fisik seperti suhu udara, suhu udara yang kurang baik dapat mengganggu kenyamanan tempat karyawan serta hubungan antara rekan kerja dan atasan seperti komunikasi yang buruk antara rekan kerja ataupun atasan. Menurut Rahmawati dkk dalam Purwati & Maricy,(2021) berpendapat bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menarik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan peran penting dalam sebuah organisasi, dengan lingkungan yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan menjadi betah dan bertahan dalam organisasi, namun sebaliknya jika lingkungan kerja kurang nyaman maka karyawan akan cenderung memiliki niat untuk keluar dari organisasi tersebut (*Turnover intention*).

Selain itu faktor *turnover Intention* dapat di pengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu tinggi cenderung memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Di CV Queensha Media Group, karyawan pada level operasional sering menghadapi tuntutan pelayanan pelanggan yang sangat cepat, terutama selama periode promosi besar dan musim puncak penjualan. Situasi tersebut dapat menurunkan kenyamanan kerja dan memperkuat niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Menurut Koesomowidjojo, (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia untuk segera diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Yaslis Ilyas dalam Hartati et al., (2023) berpendapat bahwa beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditugaskan dan tingkat keterampilan karyawan akan menimbulkan stres dan dapat memotivasi karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya (*Turnover intention*).

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, factor penting yang dapat meningkatkan Tingkat *turnover intention* tinggi adalah kompensasi. Menurut

Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat Manopo et al., (2023). Selain itu, kompensasi yang tidak kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain dalam industri yang sama dapat memperkuat *turnover Intention*. Karyawan cenderung membandingkan imbalan yang mereka terima dengan standar pasar tenaga kerja. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan berada di bawah ekspektasi atau standar tersebut, karyawan akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat suatu kesenjangan gap yaitu *research gap*, yang artinya terjadi suatu perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya. Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan adanya *research gap* mengenai lingkungan kerja beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover Intention*. Hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain sebagai berikut:

Menurut hasil penelitian (Badrianto & Cahyaniz, 2023) Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Menurut hasil penelitian (Hermawati et al., 2021) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Akan tetapi menurut hasil penelitian (Kamis et al., 2021) Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut hasil penelitian (Antara et al., 2024) Penelitian ini menunjukan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut hasil penrlitian (Pertiwi et al., 2024) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Menurut hasil penelitian (Maulida & Rahman, 2025) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif beban kerja terhadap *Turnover intention* karyawan. Menurut hasil (Chaerunissa et al., 2024) Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Beban kerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut hasil penelitian (Dewi Sari Ulfa Nurul et al., 2023) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut hasil penelitian (Sari & Erisna, 2022) Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* Karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Akan tetapi menurut (Risambessy, 2021) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut pendapat (Sutapa et al., 2024) variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover* karyawan.

Menurut hasil penelitian (Prasada, 2019) kompensasi terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut hasil penelitian (Putra & Nugroho, 2024) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Menurut hasil penelitian (Dewi & Herianti, 2023) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Akan tetapi menurut hasil penelitian (Rukhviyanti & Susanti, 2020) Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention*. Menurut hasil penelitian (Saputra et al., 2022) variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel *Turnover intention*. Menurut hasil penelitian (Kuswahyudi et al., 2022) kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, masih ada perbedaan hasil yang belum terpecahkan (research gap) terkait pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Pada variabel lingkungan kerja, sejumlah penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, sebagaimana dikemukakan oleh Badrianto dan Cahyaniz (2023) serta Hermawati et al. (2021). Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tertentu dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun demikian, hasil yang bertolak belakang ditunjukkan oleh Kamis et al. (2021), Antara et al. (2024), Pertiwi et al. (2024), Chaerunissa et al. (2024), serta Sari dan Erisna (2022) yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, yang berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan cenderung menurun.

Ketidaksesuaian temuan juga terlihat pada variabel beban kerja. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, seperti yang dilaporkan oleh Kamis et al. (2021), Maulida dan Rahman (2025), Chaerunissa et al. (2024), serta Sari dan Erisna (2022). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja dapat mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, penelitian Dewi Sari Ulfa Nurul et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*, sementara Risambessy (2021) dan Sutapa et al. (2024) justru menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Selanjutnya, temuan penelitian mengenai kompensasi juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Prasada (2019), Putra dan Nugroho (2024), serta Dewi dan Herianti (2023) menyimpulkan bahwa kompensasi, khususnya kompensasi finansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Sebaliknya, Rukhviyanti dan Susanti (2020) serta E. K. Saputra et al. (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kompensasi dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sementara itu, Kuswahyudi et al. (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan gambaran yang telah diuraikan diatas mengenai data empirik dan riset gap maka penulis tertarik untuk menguji lebih lanjut dan melakukan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan?
4. Apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.
4. Untuk menegetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Queensha Media Group Kabupaten Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama terkait kajian mengenai *turnover Intention*. Penelitian ini memperkaya literatur dengan menghadirkan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam konteks perusahaan industri kreatif skala menengah yang masih jarang diteliti.

1.4.2 Manfaat Peraktis

1. Memberikan informasi empiris mengenai faktor yang paling memengaruhi *Turnover Intention*, sehingga perusahaan dapat menentukan prioritas kebijakan dalam mengurangi tingkat perpindahan karyawan.
2. Menjadi dasar bagi manajemen dalam memperbaiki lingkungan kerja, menyesuaikan beban kerja, serta mengevaluasi sistem kompensasi, agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan.
3. Membantu perusahaan menyusun strategi retensi karyawan yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan loyalitas, stabilitas SDM, dan kinerja operasional secara keseluruhan.