

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga pengelolaannya memerlukan perhatian yang serius melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pengelolaan SDM yang efektif bertujuan menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, mempertahankan stabilitas kerja, dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dengan menerapkan strategi pengelolaan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini menjadi semakin relevan dalam menjaga keberlanjutan organisasi di tengah tantangan dinamis dan persaingan yang terus meningkat di berbagai sektor industri.

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat serta perkembangan teknologi yang pesat, keberadaan tenaga kerja yang kompeten menjadi salah satu faktor utama dalam mempercepat tercapainya tujuan organisasi. Romayanti (2021) menegaskan bahwa SDM penting karena mempengaruhi produktivitas serta kecukupan organisasi dan merupakan ujian mendasar untuk organisasi mempertahankan bisnis. Berdasarkan pendapat tersebut, untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi dan mempertahankan bisnis dengan karyawan yang kompeten, maka pengelolaan SDM yang baik juga menjadi bagian penting untuk mempertahankan kualitas hidup karyawan, agar berdampak positif bagi produktivitas mereka. Gusti *et al.*, (2023) menyatakan bahwa pada setiap perusahaan, tenaga kerja menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan karena karyawan tidak dapat diduplikasi atau ditiru oleh Kompetitor. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten untuk mampu bertahan dalam persaingan dan mencapai keunggulan kompetitif.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela. Menurut Alfarol & Bahwiyanti (2023) *turnover intention* merupakan suatu kondisi dimana pekerja memiliki tujuan atau kecenderungan sadar untuk mencari posisi yang berbeda sebagai pilihan di berbagai organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut niat berhenti kerja dan kecenderungan karyawan mencari posisi di organisasi lain akan memberikan dampak terhadap perusahaan. Ramadhani *et al.*, (2023) mengungkapkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi merupakan fenomena yang kerap ditemukan pada suatu organisasi, tingkat *turnover* yang tinggi dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. Widyawati *et al.*, (2022) menegaskan bahwa *turnover* merupakan hal yang sangat dihindari oleh setiap perusahaan apalagi dengan angka *turnover* yang cukup tinggi pada perusahaan itu sendiri karena bisa berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, tingkat produktivitas perusahaan menjadi lebih menurun serta bisa berdampak langsung terhadap kualitas maupun kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi tentu merugikan perusahaan karena perusahaan kehilangan karyawan potensialnya, selain itu kerugian yang akan dialami perusahaan juga terganggunya kestabilan operasional perusahaan dan munculnya biaya lebih yang harus dikeluarkan perusahaan dalam perekrutan karyawan baru untuk mengisi posisi yang ditinggalkan. Biaya-biaya tersebut termasuk biaya periklanan lowongan pekerjaan, biaya dalam proses rekrutmen hingga pelatihan karyawan baru serta biaya kesempatan *opportunity cost* yang hilang karena terganggunya kestabilan operasional perusahaan.

PT. Saribumi Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan dan minuman dengan kantor pusat berlokasi di Cirebon, Jawa Barat. Didirikan pada tahun 2005, perusahaan ini memulai operasinya dengan memproduksi makanan berbasis ekstrudat jagung yang dilapisi cokelat dan dipasarkan dengan merek Tesco. Produk ini mendapatkan sambutan positif dari konsumen, menjadi langkah awal kesuksesan perusahaan di industri makanan

ringan. Seiring waktu, permintaan konsumen yang terus meningkat dan perkembangan teknologi dalam industri makanan menjadi pendorong utama bagi PT. Saribumi Sentosa untuk terus berinovasi. Melalui kegiatan riset yang intensif, perusahaan ini berkomitmen untuk selalu memenuhi kebutuhan pasar dengan menghadirkan diversifikasi produk. Komitmen ini tidak hanya mencerminkan upaya untuk memperluas portofolio produk, tetapi juga menjaga relevansi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Hingga saat ini, PT. Saribumi Sentosa telah berhasil mengembangkan berbagai jenis produk makanan. Portofolio produk perusahaan mencakup makanan berbasis ekstrudat, camilan ringan (*snack*), wafer, biskuit, serta produk olahan mi dan bihun. Setiap kategori produk dirancang untuk memenuhi selera dan preferensi konsumen yang beragam, dengan tetap mempertahankan kualitas dan inovasi sebagai prioritas utama. Keberhasilan PT. Saribumi Sentosa dalam memperluas varian produknya merupakan hasil dari kombinasi strategi riset yang kuat, investasi pada teknologi modern, dan komitmen untuk memberikan nilai terbaik kepada konsumen. Dengan visi untuk menjadi pemimpin di industri makanan dan minuman, perusahaan ini terus melangkah maju, menghadirkan produk berkualitas yang tidak hanya memenuhi, tetapi juga melebihi harapan konsumen.

Dalam perjalanan pertumbuhannya, PT. Saribumi Sentosa terus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keberhasilan bisnis sekaligus memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Sebagai perusahaan yang beroperasi di industri makanan dan minuman dengan tingkat persaingan tinggi, menjaga stabilitas sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama. Divisi Produksi, sebagai lini utama dalam proses operasional perusahaan, memiliki peran strategis dalam memastikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sesuai dengan standar dan kebutuhan pasar. Stabilitas dan kinerja divisi ini sangat menentukan keberlanjutan operasional perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dengan HRD PT. Saribumi Sentosa, diperoleh data mengenai perkembangan tenaga kerja di perusahaan, khususnya di Divisi Produksi. Pergantian karyawan dari tahun ke tahun

dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan operasional, kebijakan rekrutmen, serta langkah-langkah perusahaan dalam menjaga stabilitas sumber daya manusia di divisi yang memiliki peran strategis dalam proses produksi. Untuk memberikan pemahaman yang lebih rinci mengenai *tren* ketenagakerjaan dalam beberapa tahun terakhir, berikut adalah data yang diperoleh:

Tabel 1. 1
Data *Turnover* Karyawan Divisi Produksi PT. Saribumi Sentosa

Tahun	Departemen	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	Turnover (%)
2022	Produksi Wafer	139	16	8	147	6%
2022	Produksi Mie Bihun & Kerupuk	156	15	8	163	5%
2022	Produksi Biskuit	114	20	10	124	8%
2022	Total	409	51	26	434	6%
2023	Produksi Wafer	147	15	8	154	5%
2023	Produksi Mie Bihun & Kerupuk	163	28	19	172	11%
2023	Produksi Biskuit	124	27	16	135	12%
2023	Total	434	70	43	461	10%
2024	Produksi Wafer	154	20	15	159	10%
2024	Produksi Mie Bihun & Kerupuk	172	45	25	192	14%
2024	Produksi Biskuit	135	40	19	156	13%
2024	Total	461	105	59	507	12%

Sumber: PT Saribumi Sentosa

Berdasarkan data *turnover* karyawan pada tiga departemen produksi selama periode 2022 hingga 2024, terlihat adanya peningkatan yang konsisten dalam tingkat *turnover* setiap tahunnya. Pada tahun 2022, total *turnover* berada di angka 6% dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 26 orang. Angka ini meningkat menjadi 10% pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan keluar sebanyak 43 orang, dan kembali naik menjadi 12% pada tahun 2024 dengan 59 orang yang keluar. Secara lebih rinci, Departemen Produksi Mie, Bihun dan Kerupuk mengalami peningkatan *turnover* paling signifikan dari 5% pada tahun 2022 menjadi 14% pada tahun 2024. Hal ini diikuti oleh Departemen Produksi Biskuit yang mencapai *turnover* sebesar 13% pada tahun 2024, naik dari 8% pada 2022. Sementara itu, Departemen Produksi Wafer juga menunjukkan *tren* peningkatan, meskipun relatif lebih stabil dibandingkan dua departemen lainnya.

Tingkat *turnover* dihitung menggunakan rumus *Labour Turnover (LTO)*, yang menunjukkan adanya peningkatan setiap tahunnya. Menurut Nazilah (2021) Tingkat *turnover* karyawan dapat dikatakan rendah jika berada dibawah 5% per tahun, dikatakan normal jika berkisar di angka 5-10% per tahun, dan dikatakan tinggi jika berada di atas 10% per tahun. Data ini menunjukan bahwa terdapat permasalahan yang perlu dikaji dalam pengelolaan sumber daya manusia, terkait faktor-faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Untuk mengetahui gambaran sebenarnya dan memperkuat data yang telah diperoleh, peneliti melakukan prasurvei terhadap 30 karyawan Divisi Produksi PT. Saribumi Sentosa terkait *turnover intention*. Dari prasurvei ini, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Pra Survei *Turnover Intention* Pada Karyawan Divisi Produksi
PT. Saribumi Sentosa

NO	PERTANYAAN	JAWABAN					
		Ya	Tidak	Total	Ya	Tidak	Total
1	Apakah anda pernah merasa ingin berhenti dari pekerjaan anda saat ini ?	60%	40%	100%	18	12	30
2	Apakah anda sering berfikir untuk mencari pekerjaan baru ?	53,3%	46,7%	100%	16	14	30
3	Apakah anda akan keluar dari perusahaan ini apabila ada kesempatan yang lebih baik ?	70%	30%	100%	21	9	30

4	Apakah pekerjaan anda saat ini tidak memenuhi ekspektasi anda ?	36,7%	63,7%	100%	11	19	30
5	Apakah anda merasa ada pekerjaan lain yang lebih baik dibandingkan pekerjaan anda saat ini ?	56,7%	43,3%	100%	17	13	30
	Rata - Rata	55%	45%	100%	17	13	30

Sumber: Pra Survei Karyawan Divisi Produksi PT. Saribumi Sentosa

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* di Divisi Produksi PT. Saribumi Sentosa cukup tinggi, dengan mayoritas karyawan (70%) menyatakan akan meninggalkan perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik. Selain itu, 60% karyawan pernah merasa ingin berhenti dari pekerjaan mereka, dan 53,3% sering berpikir untuk mencari pekerjaan baru. Meskipun sebagian besar karyawan merasa pekerjaan mereka memenuhi ekspektasi (63,7%), lebih dari separuh responden (56,7%) percaya ada pekerjaan lain yang lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini. Temuan ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam retensi karyawan, Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi *turnover intention* guna menjaga stabilitas operasional di Divisi Produksi.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat *turnover intention* di Divisi Produksi PT. Saribumi Sentosa dapat berdampak langsung pada stabilitas operasional dan produktivitas perusahaan. Sebagai divisi kunci yang mendukung proses produksi makanan dan minuman, tingkat *turnover* yang tinggi tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru tetapi juga berpotensi mengganggu kualitas dan kuantitas output perusahaan. Oleh karena itu, memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, dengan kepuasan kerja sebagai mediasi, menjadi langkah penting untuk menemukan solusi

strategis yang dapat meningkatkan retensi karyawan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam cakupannya yang hanya berfokus pada Divisi Produksi dan menggunakan metode survei sebagai alat pengumpulan data. Hal ini dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ke divisi lain dalam perusahaan atau perusahaan lain dengan kondisi kerja yang berbeda. Selain itu, keterbatasan waktu dan sumber daya penelitian juga dapat memengaruhi kedalaman analisis terhadap faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Untuk memahami fenomena *turnover intention* secara lebih komprehensif, diperlukan analisis mengenai faktor - faktor yang memengaruhinya baik secara langsung atau tidak langsung, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan variabel lainnya. Pemahaman ini penting agar perusahaan dapat merumuskan strategi untuk mengurangi *turnover intention* sehingga keberlanjutan organisasi dapat terjaga ditengah tantangan yang terus berkembang.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, peluang pengembangan, dan hubungan antarpegawai. Menurut Sugianto *et al.*, (2022) Kepuasan kerja merupakan bentuk perwujudan dari karyawan dalam berkontribusi untuk perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention*. Dalam konteks ini, kepuasan kerja tidak hanya menjadi faktor utama dalam mempertahankan karyawan, tetapi juga dipengaruhi faktor lain seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

Menurut Dewi *et al.*, (2023) Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekerja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi. Jika tingkat kepuasan kerja tinggi, karyawan cenderung memiliki motivasi yang lebih baik, loyalitas yang lebih tinggi, serta keinginan yang rendah untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, hal ini dapat meningkatkan risiko *turnover intention*, yang berdampak negatif pada keberlangsungan organisasi. Hal tersebut

sejalan dengan hasil penelitian Hidayati (2023) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Akan tetapi, terdapat hasil penelitian yang menunjukkan pandangan berbeda. Hadiyati & Priyatna (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya inkonsistensi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sehingga memerlukan literatur lebih lanjut.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Kompensasi tidak hanya sebatas pada gaji pokok, tetapi juga meliputi berbagai bentuk penghargaan lain seperti, bonus, fasilitas, hingga program insentif yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Hermawati *et al.*, (2018) kompensasi adalah semua uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balasan atas jasa mereka kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut, kompensasi dapat menjadi satu kebutuhan utama seorang karyawan untuk mencukupi kebutuhan dalam hidupnya, serta menjadi alasan seorang karyawan untuk bekerja di suatu perusahaan. *The term of compensation refers to all forms of retribution using money or goods or any commodity used to pay to employees* (Ramlah *et al.*, 2021). Artinya, istilah kompensasi merujuk pada semua bentuk balas jasa yang menggunakan uang, barang, atau komoditas apa pun yang digunakan untuk membayar karyawan.

Kompensasi berperan sebagai bentuk apresiasi yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai mereka di dalam perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang efektif sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasa tidak memadai atau tidak setara dengan kontribusi yang dilakukan, hal tersebut dapat menurunkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk mencari peluang dan kesempatan yang lebih baik di perusahaan lain. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Putri & Islamuddin (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, kompensasi yang tepat dan proposional menjadi kunci dalam menjaga kepuasan, loyalitas, dan tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan. Berbeda dengan Romadonni *et al.*, (2024) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi dapat mendorong keinginan karyawan untuk berpindah kerja jika dianggap tidak sesuai dengan ekspektasi atau beban kerja.

Lingkungan kerja menjadi salah satu aspek penting yang turut dalam menentukan kenyamanan, kepuasan, dan *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor fisik dan nonfisik yang mempengaruhi pengalaman karyawan selama bekerja, seperti kondisi fasilitas, hubungan antar rekan kerja, serta budaya organisasi yang diterapkan. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologi dimana seseorang menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan elemen-elemen organisasi lainnya (Prabowo *et al.*, 2024). Variabel ini berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan, kepuasan, dan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Menurut Rahadiyanti & Prahiawan (2024) terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan merupakan salah satu upaya untuk mengurungkan niat berpindah (*turnover*). Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya memberikan perlindungan secara fisik, tetapi juga menciptakan kenyamanan secara psikologis, seperti melalui hubungan kerja yang harmonis dan budaya organisasi yang positif. Dengan lingkungan kerja yang ideal, karyawan akan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan untuk menyelesaikan tugas – tugas mereka, yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja, memperkuat loyalitas, serta menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso *et al.*, (2024) bahwa adanya pengaruh signifikan positif dari lingkungan kerja terhadap *turnover*

intention. Berbeda dengan Prabowo *et al.*, (2024) yang menyatakan, Secara parsial lingkungan kerja mempengaruhi secara negatif serta signifikan pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil literatur terdahulu, dari setiap variabel masih menunjukkan adanya inkonsistensi sehingga perlu diteliti lebih lanjut guna memahami lebih dalam dinamika hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

Selain itu, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Peran kepuasan kerja dalam memediasi kompensasi yaitu, kompensasi yang adil, memadai, dan sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menurunkan risiko *turnover intention*. Ketika kompensasi dianggap tidak memadai, karyawan cenderung merasa kurang puas, sehingga potensi mereka untuk mencari pekerjaan lain meningkat meskipun aspek lain dalam organisasi sudah mendukung. Kompensasi yang adil dan memadai serta lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, dan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, meskipun kompensasi dan lingkungan kerja baik, jika karyawan tidak merasa puas, risiko *turnover intention* tetap tinggi. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi kunci yang menjembatani pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja dalam menekan tingkat *turnover intention* karyawan. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Reza *et al.*, (2023) bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Kemudian, peran kepuasan kerja dalam hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yaitu, lingkungan kerja yang baik menciptakan rasa nyaman dan puas, yang pada akhirnya menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, meskipun lingkungan kerja dinilai memadai, jika karyawan tidak merasa puas, risiko *turnover intention* tetap tinggi. Penelitian Rahadiyanti & Prahiawan (2024) menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan

kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dan di tegaskan dengan hasil penelitian Apriyanto & Haryono (2020) bahwa Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Secara keseluruhan, kepuasan kerja menjadi kunci yang menjembatani pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Hidayati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, keberadaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak hanya membantu menjelaskan hubungan kompleks antara kompensasi, lingkungan kerja, dan *turnover intention*, tetapi juga memberikan wawasan strategis bagi organisasi dalam menekan tingkat turnover karyawan secara efektif.

Meski banyak penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memediasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, terdapat hasil penelitian yang menunjukkan pandangan berbeda. Hadiyahati & Priyatna (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja tidak selalu berdampak langsung pada penurunan *turnover intention*. Selanjutnya, hasil penelitian Sugianto *et al.*, (2022) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention* meski sudah di mediasi oleh kepuasan kerja. Dan hasil penelitian Meilano & Nugraheni (2017) bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Ketiga temuan ini menyiratkan adanya inkonsistensi dalam literatur sebelumnya dan menjadi celah penelitian yang penting untuk diteliti lebih lanjut.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI SURVEI PADA KARYAWAN DIVISI PRODUKSI PT. SARIBUMI SENTOSA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka permasalahan yang dirumuskan sebagai pembatas penelitian yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
6. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.
7. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan *turnover intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan informasi yang sebelumnya belum diketahui dalam bidang yang diteliti. Penelitian yang dilakukan diharapkan akan memberikan kegunaan atau manfaat, antara lain :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan teori manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya untuk mendalami hubungan antar variabel tersebut dan memberikan perspektif baru dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Peneliti

- a. Mengembangkan keterampilan penelitian, melalui penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan kemampuan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan, penelitian ini memberikan kontribusi baru serta menyajikan informasi yang berguna.
- c. Meningkatkan reputasi akademik, penelitian ini dapat memperkuat reputasi akademik dan membuka peluang untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi sekecil apapun bagi perusahaan dan memberikan wawasan tentang analisis variabel – variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi dan kebijakan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, mengurangi *turnover intention*, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Serta perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, dan memperkuat citra baik perusahaan.