

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dan vital di perusahaan. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang berada dalam suatu perusahaan yang memiliki tugas masing-masing. Sumber daya manusia termasuk tokoh utama dalam mengelola sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan terdiri atas sekumpulan orang-orang atau karyawan yang memiliki visi dan misi yang sama. Tanpa adanya orang-orang, maka perusahaan tidak akan terbentuk.¹ Dalam membangun dan menjalankan usahanya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk menggerakkan sumber daya lain. Sumber daya manusia menjalannya sumber-sumber daya lainnya guna mencapai atau meraih tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan tidak bisa memaksimalkan produktivitas dan keuntungan ketika tidak ada karyawan yang berdedikasi tinggi atau berkompeten pada perusahaan. Sumber daya manusia yang produktif dan berpengalaman adalah salah satu kunci untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Hal tersebut membuat perusahaan harus dapat menemukan, mempekerjakan, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.²

Sebuah perusahaan harus memiliki manajemen SDM yang dapat mengatur SDM yang dimiliki sebaik mungkin sehingga SDM yang dimiliki mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta bertahan di perusahaan.³ Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri terdapat kesenjangan antara apa yang diinginkan oleh perusahaan dengan karyawan. Keadaan yang demikian dapat menyebabkan timbulnya masalah dalam perusahaan. Salah satu masalah tersebut yaitu niat keluar (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk pergi pindah ke perusahaan lain yang akan berakhir pada keputusan untuk berhenti kerja atau pindah. Niat keluar yang tinggi pada perusahaan

¹ Henry Simamora, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Yogyakarta: STIE YKPN, 2016), 194.

² Agustina Salehah, Sri Harini, and Sudarijati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8, no. 1 (2022): 113–30.

³ Sintya Dwi Oktavia and Syarif Ali, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kolaboratif , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Graha Megatama Indonesia Selama Pandemi Covid-19,” *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi* 6, no. April (2022): 2085–2100.

akan mengakibatkan timbulnya masalah-masalah lain pada perusahaan.⁴

Pada realitanya, banyak perusahaan yang mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawannya. Meskipun perusahaan sudah berusaha untuk mencari solusi dan strategi untuk mengatasi tingkat niat keluar, tetapi pada realitanya tingginya niat keluar masih menjadi suatu fenomena yang masih banyak terjadi di perusahaan. Karyawan memiliki berbagai alasan untuk pindah ke perusahaan lain. *Turnover* adalah bukti nyata dari niat keluar (*turnover intention*) yang bisa menjadi masalah pada perusahaan jika yang keluar merupakan karyawan yang bertalenta, berpengalaman dan terampil, sehingga berakibat pada jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini tentunya merugikan perusahaan karena perusahaan harus merekrut dan melatih karyawan baru lagi. Perusahaan harus mencari pemecahan yang efektif mengenai tingkat *turnover intention* yang ada di perusahaan, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan rendah.⁵

Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat melalui seberapa tinggi keinginan karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan. Perusahaan yang memiliki tingkat niat keluar karyawan yang cukup tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman atau tidak betah bekerja di sana.⁶ Seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaan mereka ketika tersedianya peluang pekerjaan alternatif yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan karyawan. Ketika tingkat pengangguran tinggi, maka karyawan akan ragu untuk keluar dari perusahaan, kecuali karyawan tersebut telah mendapatkan pekerjaan lain yang tersedia. Perusahaan tidak bisa mengendalikan tingkat pengangguran dan kondisi ekonomi yang ada, namun perusahaan dapat menekan angka niat keluar (*turnover intention*) dengan berbagai program manajemen di perusahaan. Tingkat persentase

⁴ Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, and Sholichul Hadi, "TURNOVER INTENTION PT. EFRATA RETAILINDO DITINJAU DARI BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA," *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 3, no. 1 (2020): 35–45.

⁵ Michael Novranda Surbakti, Harmein Nasution, and Rulianda Purnomo Wibowo, "Analysis of the Effect of Compensation , Job Satisfaction , Commitment and Work Environment on Turnover Intention," *International Journal of Research and Review* 8, no. 2 (2021): 253–63.

⁶ Zuhair Abbas et al., "The Role of Workload , Nepotism , Job Satisfaction , and Organizational Politics on Turnover Intention : A Conservation of Resources Perspective," *Organizacija* 54, no. 3 (2021): 238–51, <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0016>.

turnover karyawan pertahun normalnya adalah 5-10% yang dapat dihitung dari rumus berikut:⁷

$$TO = \frac{\text{Jumlah karyawan keluar setahun}}{(\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}):2} \times 100\%$$

Dari rumus diatas menjelaskan cara menghitung tingkat *turnover* pertahun. Tingkat *turnover* dihitung dengan jumlah karyawan yang keluar dalam setahun dibagi dengan rata-rata karyawan setahun yang ada. Rata-rata karyawan setahun dihitung dengan menjumlahkan karyawan awal tahun dan akhir tahun kemudian dibagi dua. Setelah itu, dikalikan 100%, sehingga menghasilkan tingkat persentase *turnover*.⁸

Niat keluar (*Turnover Intention*) karyawan memang menjadi fenomena yang mewarnai jalannya sebuah perusahaan. Fenomena *Turnover intention* karyawan juga terjadi pada salah satu pabrik yang bergerak di bidang industri manufaktur beton percontakan dan *readymix* yaitu PT. Ratna Makmur Jaya Jepara yang beralamat di Jl. Ngroto Mayong, Ds. Ngroto RT 02 RW 03, Kec. Mayong, Kab. Jepara, Jawa Tengah. Berdiri pada tanggal 21 Agustus tahun 2017 dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang. PT. Ratna Makmur Jaya merupakan anak cabang perusahaan dari PT. Ratna Santi Lestari Makmur yang beralamat di Ds. Sentul, Kec. Gringsing, Kab. Batang, Jawa Tengah. Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya inilah yang akan digunakan peneliti untuk sampel penelitian. Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan HRD PT. Ratna Makmur Jaya, yaitu Ibu Novita Handa Prihati menyatakan bahwa adanya *turnover intention* karyawan pada PT. Ratna Makmur Jaya yang cukup tinggi membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam mengelola jalannya perusahaan. Berikut merupakan data *turnover* karyawan yang terjadi pada PT. Ratna Makmur Jaya Jepara tahun 2020-2022:

⁷ Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), 58.

⁸ Malayu Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), 58.

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya
Tahun 2020-2022

Tahun	Posisi Awal	Masuk	Keluar	Posisi Akhir	Persentase <i>Turnover</i>
2020	50	3	8	45	16%
2021	45	7	5	47	10%
2022	47	9	6	50	12%

Sumber: wawancara HRD PT. Ratna Makmur Jaya Jepara⁹

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa sejak tahun 2020 sampai dengan 2022, angka *turnover* karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara tergolong tinggi. Adanya *turnover* karyawan yang cukup tinggi menyebabkan perusahaan terus berkurangnya jumlah karyawan yang ada. Karyawan pada tahun 2020 semula 50 orang namun pada tahun tersebut sebanyak 8 karyawan keluar dari perusahaan dan karyawan yang masuk sebanyak 3 orang, sehingga saat akhir tahun jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Pada tahun 2021, karyawan awal berjumlah 45 orang, jumlah karyawan keluar sebanyak 5 orang dan karyawan masuk sebanyak 7 orang, sehingga jumlah akhir karyawan yang ada yaitu 47 karyawan. Kemudian untuk pada tahun 2022 terjadi kenaikan jumlah karyawan yang keluar dan masuk, jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6 orang dan yang masuk 9 orang, sehingga terjadi kenaikan jumlah karyawan yang ada dalam perusahaan menjadi 50 karyawan.¹⁰

⁹ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, “Transkrip Wawancara,” 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

¹⁰ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, “Transkrip Wawancara,” 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

Gambar 1.1
Grafik Turnover



Dapat dilihat dari grafik diatas menunjukkan persentase *turnover* PT. Ratna Makmur Jaya yang tinggi diatas normalnya. Pada tahun 2020 tingkat *turnover* mencapai 16%. Pada tahun 2021 sempat terjadi penurunan persentase *turnover* menjadi 10%, tetapi naik lagi pada tahun 2022 menjadi 12%. Tingkat persentase *turnover* yang terjadi di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara dikatakan belum normal karena persentase *turnover* yang lebih dari batas normalnya yaitu 5-10% pertahunnya.¹¹

Niat keluar karyawan sendiri dapat diakibatkan oleh beberapa faktor yang menjadikan karyawan merasa tidak nyaman atau tidak betah, sehingga menimbulkan keinginan keluar atau pindah dari tempat kerja.¹² Indikasi faktor atau alasan yang dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yaitu terkait beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Seorang karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar atau pindah dari perusahaan, biasanya berkaitan erat dengan faktor-faktor tersebut.¹³

¹¹ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, "Transkrip Wawancara," 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

¹² Mukhammad Basofi Sudirman, Djoko Soelistya, and Eva Desembrianita, "The Influence of Workload and Career Development on Employee Turnover Intention," *International Journal of Sharia Business Management (IJSBM)* 2, no. 2 (2023): 39–48.

¹³ Iman Taufik, Sri Harini, and Sudarijati, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Visionida* 7, no. 2 (2021): 155–71.

Seorang karyawan pasti memiliki kemampuan yang berbeda dengan yang lain, sehingga seorang karyawan tentunya ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Beban kerja merupakan kewajiban yang dimiliki setiap karyawan untuk memenuhi tugas dari perusahaan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.¹⁴ Beban kerja yang terlalu berat dan banyak akan menimbulkan kelelahan dan perasaan tidak nyaman saat bekerja. Hal ini bisa memicu tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Sedangkan, beban kerja yang terlalu sedikit akan membuat karyawan merasa bosan. Hal-hal tersebut yang pada akhirnya akan menyebabkan niat keluar pada karyawan. Untuk itu, diperlukan upaya untuk penyesuaian antara beban kerja dengan kapasitas kerja yang dimiliki karyawan.¹⁵

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Novi selaku HRD PT. Ratna Makmur Jaya Jepara, diketahui beban kerja atau tugas yang diberikan kepada karyawan tergolong cukup berat karena bekerja dalam industri manufaktur beton percontakan dan *ready mix* membutuhkan kekuatan fisik yang kuat, fokus dan ketelitian saat bekerja, tentunya menguras tenaga. Beberapa karyawan mengeluhkan terkait kelebihan beban kerja yang diberikan, target yang harus dicapai dengan waktu yang diberikan kurang sehingga sering terjadi lembur. Selain hal tersebut, tekanan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat membuat para karyawan merasa gelisah dan tidak nyaman, hal ini dikeluhkan secara langsung baik formal ataupun informal kepada *supervisor* atau HRD. Keluhan tersebut menunjukkan adanya ketidakselarasan antara beban kerja yang diberikan dengan kapasitas kerja karyawan, hal ini menimbulkan potensi terjadinya peningkatan niat keluar karyawan.¹⁶

Faktor kedua yaitu kompensasi, kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. Seorang karyawan pasti

¹⁴ Yesi Puji Astutik and Lie Liana, “Analisis Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions,” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5, no. 1 (2022): 227–37.

¹⁵ Astri Ayu Purwati and Sisilia Maricy, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 2*, no. 1 (2021): 77–91.

¹⁶ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, “Transkrip Wawancara,” 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

telah mengetahui jumlah kompensasi yang akan diterima sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui dengan perusahaan di awal.¹⁷ Pada umumnya karyawan dibayar setara dengan kualifikasi yang dimilikinya. Di mata karyawan bayaran adalah aset yang paling penting dalam bekerja. Kompensasi yang tidak sesuai dengan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan memicu minat untuk keluar (*turnover intention*) pada karyawan. Salah satu cara atau usaha yang dilakukan perusahaan agar karyawan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak.¹⁸

Dengan adanya beban kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan menyebabkan karyawan tentu menginginkan imbalan atau kompensasi yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya. Dari hasil wawancara pada HRD PT. Ratna Makmur Jaya diperoleh informasi bahwa karyawan merasa kurang puas atas kompensasi yang didapatkan. Untuk pemberian gaji memang sudah sesuai dengan UMR dan untuk tunjangan asuransi terpenuhi dengan baik, tetapi untuk tambahan penghasilan selain gaji atau insentif yang diberikan kurang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, seperti insentif tidak meningkat, tunjangan transportasi yang minim (kekurangan). Keluhan ini tentunya berpotensi untuk menimbulkan peningkatan niat keluar karyawan.¹⁹

Selain kedua faktor di atas, terdapat faktor dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dan keadaan sekitarnya dimana karyawan bekerja, baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja menjadi salah satu alasan atau pertimbangan karyawan untuk tetap bertahan dan tidak ingin untuk pindah.²⁰ Sebuah perusahaan harus memperhatikan manajemen lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja memang tidak melakukan proses ataupun kegiatan kerja, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ketika lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis tercipta maka akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan. Ketika karyawan merasa

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), 133.

¹⁸ Ratih Prameswari and Wulan Asih, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention," *Journal Riset Manajemen* 1, no. 2 (2021): 25–35.

¹⁹ Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, "Transkrip Wawancara," 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

²⁰ Pandi Afandi, "Concept & Indicator Human Resources Management" (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 51.

nyaman, maka karyawan tersebut akan betah dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa membuat lingkungan kerja yang semakin nyaman, sehat dan membuat karyawan betah.²¹

Diketahui lingkungan kerja yang ada pada PT. Ratna Makmur Jaya kurang dapat memberikan kenyamanan saat bekerja. Belum terdapat tempat terpisah (khusus) bagi para teknisi yang sedang tidak di lapangan. Selain itu, banyak material konstruksi yang ditempatkan kurang tertata. Lingkungan yang bising dan suhu udara yang panas karena lokasi bekerja berada di *outdoor* (bagi pekerja lapangan) menjadi hal yang dirasakan karyawan. Untuk adanya hubungan yang kurang harmonis seringkali muncul pada beberapa karyawan. Apabila dibiarkan terus-menerus, hal ini dapat meningkatkan niat keluar karyawan.²²

Untuk mendukung penelitian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh beban kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*) yang dilakukan Kherina Maulidah, Syarif Ali, dan Dewi Cahyani Pangestu menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*).²³ Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian lainnya yang dilakukan oleh Zuhair Abbas, Junaid Ansari, Saba Gulzar, Unzila Zameer, Kanwai Hussain mengenai beban kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*) juga menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*).²⁴ Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian tentang pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Muhammad Basofi Sudirman, Djoko Soelistya dan Eva Desembrianita yang

²¹ Desak Putu Rijasawitri and I Wayan Suana, “PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION,” *E-Jurnal Manajemen* 9, no. 2 (2020): 466–86.

²² Ibu Novita Handa (HRD PT Ratna Makmur Jaya Jepara) Prihati, “Transkip Wawancara,” 11 November 2023, Pukul 11.30 WIB.

²³ Kherina Maulidah, Syarif Ali, and Dewi Cahyani Pangestuti, “The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta,” *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen* 3, no. 2 (2022): 159–76.

²⁴ Zuhair Abbas et al., “The Role of Workload , Nepotism , Job Satisfaction , and Organizational Politics on Turnover Intention: A Conservation of Resources Perspective,” *Organizacija* 54, no. 3 (2021): 238–51.

menunjukkan hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap niat keluar (*turnover intention*).²⁵

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan oleh Iman Taufik, Sri Harini, dan Sudarijati menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*).²⁶ Hasil tersebut diperkuat dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Michael Novranda S, Harmein Nasution, dan Rulianda Purnomo Wibowo menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap niat keluar (*turnover intention*).²⁷ Namun, hasil yang berbeda ditemukan dalam penelitian tentang kompensasi terhadap niat keluar (*turnover intention*) yang dilakukan oleh Ifan Johar Kuswahyudi, Pompong Budi Setiadi, dan Sri Rahayu yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap niat keluar (*turnover intention*).²⁸

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan oleh Hanafi Agustina, Wahab Zakaria, Diah Yuliansyah M, dan Hadiwijaya Hendra menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap niat keluar (*turnover intention*).²⁹ Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Agustina Salehah, Sri Harini, dan Sudarijati menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap

²⁵ Muhammad Basofi Sudirman, Djoko Soelistya, and Eva Desembrianita, "The Influence of Workload and Career Development on Employee Turnover Intention," *International Journal of Sharia Business Management (IJSBM)* 2, no. 2 (2023): 39–48.

²⁶ Iman Taufik, Sri Harini, and Sudarijati, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention," *Jurnal Visionida* 7, no. 2 (2021): 155–71.

²⁷ Michael Novranda Surbakti, Harmein Nasution, and Rulianda Purnomo Wibowo, "Analysis of the Effect of Compensation , Job Satisfaction , Commitment and Work Environment on Turnover Intention," *International Journal of Research and Review* 8, no. 2 (2021): 253–63.

²⁸ Ifan Johar Kuswahyudi, Pompong Budi Setiadi, and Sri Rahayu, "Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Berkah Kawasan Manyar Sejahtera," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 11261–80.

²⁹ Hanafi Agustina et al., "Work Environment and Life Balance on Work Passion and Its Implications on Turnover Intention," *RJOAS* 6, no. June (2022): 97–110, <https://doi.org/10.18551/rjoas.2022-06.12>.

niat keluar (*turnover intention*).³⁰ Sedangkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tinjung Desy Nursanti yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap niat keluar (*turnover intention*).³¹

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara dan adanya *research gap* pada penelitian terdahulu menjadi dasar peneliti untuk mengidentifikasi, menganalisis dan mengangkat permasalahan tersebut dalam penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh permasalahan berikut ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara?
4. Apakah beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara

³⁰ Agustina Salehah, Sri Harini, and Sudarijati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention,” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 8, no. 1 (2022): 113–30.

³¹ Tinjung Desy Nursanti, “The Influence of Work Stress , Work Load and Work Environment on Turnover Intention Employees of PT Jayamandiri Cirebon,” *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomika* 15 (2022): 25–32.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap niat keluar karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini, diharapkan bisa membawa manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk masukan dan menambah wawasan mengenai pentingnya beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*) pada karyawan PT. Ratna Makmur Jaya Jepara.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai data dan ilmu tambahan yang dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kudus yang membahas mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca baik pelajar di sekolah maupun perguruan tinggi dan masyarakat mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang membahas mengenai niat keluar (*turnover intention*) karyawan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan kesempatan untuk peneliti menerapkan ilmu yang telah diperoleh khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap niat keluar (*turnover intention*) karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini memerlukan adanya sistematika penulisan yang benar dan tepat. Sistematika pada penulisan skripsi ini yaitu:

1. **Bagian Awal**, terdiri dari: halaman judul, pengesahan majelis penguji munaqosah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar
2. **Bagian Utama atau Isi**, berisi beberapa sub bab yaitu:

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini memuat mengenai latar belakang yang menjadi fokus pada penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teori

Pada bab ini memuat mengenai deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini memuat jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel penelitian, desain dan definisi operasional variable, uji valditas dan reliabilitas instrument, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini memuat gambaran umum dari objek penelitian di PT. Ratna Makmur Jaya Jepara seperti profil perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, visi misi, tujuan dari perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan menjabarkan data penelitian serta hasil analisis data penelitian.

BAB V: Penutup

Pada bab ini memuat kesimpulan penelitian, saran-saran dan penutup.

3. **Bagian Akhir**, memuat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.