

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini persaingan dalam sebuah organisasi sangat ketat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan lingkungan yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan faktor pendukung yang sangat mempengaruhi sebuah organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan yaitu masalah *turnover intention* karyawan. *Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela. *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja

lainnya. *Turnover intention* dapat menjadi masalah yang serius bagi sebuah organisasi atau perusahaan, yaitu apabila karyawan yang keluar memiliki skill/keahlian yang bagus.

Turnover sering terjadi pada perusahaan mana pun, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif. Terdapat 14 perusahaan yang bergerak pada bidang otomotif kendaraan bermobil khususnya di kota Bandung yaitu PT. Toyota Astra International, PT. Astra International Daihatsu, PT, Honda IBRM, PT. Srikandi Diamond Motors (Mitsubishi), PT. Nusantara Jaya Sentosa (Suzuki), PT. Nissan Motor Indonesia (NMI), PT. Hino Motors Sales Indonesia (HMSI), PT. AI-Isuzu Sales Operation, PT. Eurokars Motor Indonesia (Mazda), PT. Citra Karya Pranata (Mercedez Benz), PT. Tunas Mobilindo Parama (BMW), PT. Hyundai Sukes Mandiri, PT. Andalan Chrisdeco (Chevrolet) dan PT. Pratama Transindo (KIA). <https://www.oto.com/mobil-baru/dealer>

Pada penelitian ini objek yang dituju adalah PT. Andalan Chrisdeco Bandung (Chevrolet) karena persoalan mengenai tingginya tingkat *turnover* karyawan dialami oleh PT Andalan Chrisdeco Bandung. PT Andalan Chrisdeco Bandung merupakan Authorized dealer kendaraan dengan merk Chevrolet. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD perusahaan ini seringkali mengalami terjadinya intensi keluar masuk karyawan khususnya pada bagian sales/marketing.

Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu divisi yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan adalah divisi marketing/sales. Karyawan marketing dianggap sebagai mesin yang menggerakkan roda perusahaan dan ujung tombak yang menentukan kemenangan perusahaan di dalam ketatnya

persaingan dengan pesaing serupa.

Tingginya tingkat *turnover* pada PT Andalan Chrisdeco Bandung dapat ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 1.1
Data *Turnover* Karyawan PT Andalan Chrisdeco (Chevrolet) Tahun 2013 s/d 2017

Divisi Workshop					
No	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Presentase
1	2013	19	2	1	5,2%
2	2014	20	3	1	5,0%
3	2015	22	2	0	0,0%
4	2016	24	3	2	8,3%
5	2017	25	3	1	4,0%
Divisi Marketing					
No	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Presentase
1	2013	36	5	3	8,4%
2	2014	38	3	4	10,5%
3	2015	37	6	4	10,8%
4	2016	39	7	5	12,8%
5	2017	41	7	6	14,6%

Sumber :Data PT. Andalan Chrisdeco Bandung

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, bahwa tingkat *turnover* yang tinggi berada di divisi marketing/sales, dapat dilihat dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. dan dapat diketahui pada empat tahun terakhir memiliki presentase lebih dari 10%. Dengan kata lain tingkat *turnover* karyawan pada divisi marketing tergolong cukup tinggi. Menurut Gillis dalam Megawillyana (2014:2) *turnover* tenaga kerja dikatakan normal jika berada 5-10% per tahun. Bagian HRD PT. Andalan Chrisdeco Bandung menyatakan bahwa masih banyak karyawan yang mengundurkan diri dan masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kecenderungan keinginan untuk keluar pada karyawan bagian marketing yang masih bekerja di perusahaan dan untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Mengenai *Turnover Intention*
Karyawan Bagian Marketing

Pernyataan	Jawaban (Frekuensi)					Jumlah Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1. Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja saat ini	4	16	7	3	0	111	3,70
2. Saya sering berpikir bahwa saya tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan ini	2	21	5	2	0	113	3,76
3. Saya sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	3	18	6	3	0	111	3,70
4. Saya akan meninggalkan perusahaan apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik	3	19	7	1	0	114	3,80
Total nilai rata-rata keseluruhan							3,74
Jumlah Skor = Nilai X F							
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini, karyawan sering berpikir bahwa mereka tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan, karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain, karyawan akan

meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang terdapat pada halaman sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan cukup tinggi.

Terdapat beberapa faktor penting bagi *turnover intention* karyawan diantaranya adalah beban kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi dan kepemimpinan (Mobley, 2011:156). Untuk mengukur variabel yang dianggap penting bagi *turnover intention*, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan bagian marketing di PT. Andalan Chrisdeco. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Tentang Faktor-Faktor Penting
Bagi *Turnover Intention*

No	Variabel	Jawaban (Frekuensi)					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SP (5)	P (4)	KP (3)	TP (2)	STP (1)		
1	Beban Kerja	10	14	4	2	0	122	4,07
2	Kepuasan Kerja	2	10	4	4	0	100	3,33
3	Lingkungan Kerja	1	5	18	6	0	91	3,03
4	Stress Kerja	0	11	15	4	0	97	3,23
5	Kepemimpinan	5	17	4	4	0	113	3,76
6	Kompensasi	5	12	10	3	0	109	3,63
Jumlah Skor = Nilai X F								
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan tabel 1.3 yang terakit dengan variabel yang dianggap penting bagi *turnover intention* karyawan bagian marketing di PT. Andalan Chrisdeco Bandung, dapat diketahui bahwa variabel beban kerja, kepemimpinan dan

kompensasi memiliki rata-rata yang tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan, beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan suatu intensi untuk meninggalkan perusahaan, setiap karyawan menginginkan kenyamanan dalam pekerjaannya, apabila seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan suatu pekerjaannya, maka seseorang tersebut pasti ingin mencari pekerjaan yang lebih baik daripada sebelumnya (Adam Tirtaputra dkk 2017).

Untuk memperkuat penelitian ini dan untuk mengetahui besarnya beban kerja karyawan bagian marketing di PT. Andalan Chrisdeco Bandung maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan bagian marketing. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai beban kerja karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Mengenai Beban Kerja

Pernyataan	Jawaban (Frekuensi)					Jumlah Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1. Saya merasa target yang harus saya capai terlalu tinggi	3	18	6	3	0	111	3,70
2. Perusahaan memberi saya target baik perorangan maupun tim yang sangat banyak	3	21	3	3	0	114	3,80
3. Saya merasa waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan kurang layak	0	11	12	7	0	94	3,13
Total nilai rata-rata keseluruhan							3,54
Jumlah Skor = Nilai X F							
Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden							

Sumber : Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan tabel 1.4 yang terdapat pada halaman sebelumnya, dapat dilihat bahwa banyak responden yang menyatakan setuju pada pernyataan target yang harus dicapai terlalu tinggi dengan rata-rata 3,70 dan banyak responden yang menyatakan setuju pada pernyataan perusahaan memberikan target baik perorangan maupun tim yang sangat banyak dengan rata-rata 3,80. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian marketing pada PT. Andalan Chrisdeco masih tergolong tinggi. Hal tersebut selaras dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan karyawan, mereka menyatakan bahwa target yang diberikan oleh perusahaan terlalu tinggi, dimana karyawan dituntut untuk mencapai target penjualan yang hanya ditentukan oleh perusahaan. Karyawan harus mencapai target baik perorangan maupun tim, perusahaan memberikan target perorangan berdasarkan level karyawan itu sendiri.

Tabel 1.5
Target Penjualan Masing-Masing Kategori/Level Perbulan

Kategori/Level	Sales	Counter
Trainee (Percobaan)	1	1
Junior Sales (Bronze)	2	3
Sales Executive (Silver)	3	4
Senior Sales (Gold)	4	5

Sumber: Data PT Andalan Chrisdeco Bandung

Pada level trainee (sales baru dan dalam masa percobaan) target yang diberikan yaitu 1 unit/bulan, pada level bronze (sales setelah lulus training) target yang diberikan yaitu 2 unit/bulan dan 3 unit/bulan bagi sales counter, pada level silver (sales yang sudah memenuhi target pada level bronze) target yang diberikan 3 unit/bulan dan 4 unit/bulan bagi sales counter, pada level gold (sales senior) diberikan 4 unit/bulan dan 5 unit/bulan bagi sales counter, sedangkan

target yang diberikan berdasarkan tim sebanyak minimal 5 unit/team.

Tabel 1.6
Data Penjualan Mobil di PT Andalan Chrisdeco Cabang Bandung
(Tahun 2015-2017)

No	Tahun	Target	Realisasi	Tidak Terealisasi
1	2015	365 unit	345 unit	20 unit
2	2016	309 unit	280 unit	29 unit
3	2017	357 unit	329 unit	28 unit

Sumber:Data PT Andalan Chrisdeco Bandung

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir, penjualan masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tahun 2015 dengan target 365 unit dan realisasi yang dicapai sebanyak 345 unit, tahun 2016 dengan target 309 unit dan realisasi yang dicapai sebanyak 280 unit, dan tahun 2017 dengan target 357 dan realisasi yang dicapai sebanyak 329 unit.

Selain beban kerja, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Kepemimpinan merupakan sifat penting pimpinan dalam pengorganisasian sumber daya manusia yang baik. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga dapat memberikan pengabdian dan partisipasinya secara efektif, karena tercapainya tujuan secara efektif sangat tergantung pada akan kemampuan kepemimpinan seorang pemimpin (Syarief Iskandar dkk, 2015). Ketika karyawan merasa nyaman dengan pemimpin mereka,

karyawan lebih cenderung untuk tinggal di perusahaan, sebaliknya ketika pemimpin merupakan sumber ketidaknyamanan bagi karyawan maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan meningkat (Badawy dan Manal, 2014).

Untuk memperkuat penelitian ini, dan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan bagian marketing. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai kepemimpinan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Mengenai Kepemimpinan di PT.
Andalan Chrisdeco Cabang Bandung

Pernyataan	Jawaban (Frekuensi)					Jumlah Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.Saya merasa pimpinan saya selalu menghargai pendapat bawahan	1	7	12	10	0	89	2,97
2.Saya merasa pimpinan saya selalu mendorong/memotivasi saya dalam melaksanakan pekerjaan	0	10	12	8	0	92	3,07
3.Saya merasa pimpinan memberikan perhatian kepada bawahan	0	9	15	6	0	93	3,10
4.Pimpinan saya memberikan penghargaan apabila pekerjaan saya mencapai target	3	19	8	0	0	115	3,84
5.Pimpinan saya memberikan pedoman kerja untuk melakukan pekerjaan	2	24	4	0	0	118	3,93
6.Pimpinan memantau kesalahan saya dalam bekerja	3	20	4	3	0	113	3,76
Total nilai rata-rata keseluruhan							3,44
Jumlah Skor = Nilai X F							
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden							

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa banyak responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan pimpinan selalu menghargai pendapat bawahan dengan rata-rata 2,97, kemudian banyak responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan pimpinan memberikan perhatian kepada bawahan dengan rata-rata 3,10 dan banyak responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan pimpinan selalu mendorong/memotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan rata-rata 3,07. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT. Andalan Chrisdeco cabang Bandung belum cukup baik. Berdasarkan hasil wawancara kepada 5 orang karyawan mereka menyatakan bahwa sikap pimpinan yang keras dan kurang menerima pendapat bawahan sering menimbulkan permasalahan antara pimpinan dan bawahan serta menyebabkan hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi kurang baik, dan pimpinan juga kurang memberikan perhatian kepada bawahan seperti pimpinan kurang mendengarkan keluhan dari bawahan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman, ketidaknyamanan tersebut akan menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, karyawan masih merasa kurang mendapat dorongan/motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan, atas imbalan balas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Terjadinya tingkat intensi *turnover* yang tinggi dapat disebabkan oleh tidak sesuainya kompensasi yang didapat oleh karyawan di suatu perusahaan, kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang

karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (I Gede Nanda Wiguna Arta dan Ida Bagus Ketut Surya, 2017)

Kasmir (2017:255) menyatakan bahwa jika kompensasi dibayar secara wajar dan benar maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi tidak dibayar secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang membayar kompensasi seperti yang diinginkannya.

Untuk memperkuat penelitian ini, dan untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di PT. Andalan Chrisdeco Bandung maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan bagian marketing. Berikut hasil kuesioner penelitian pendahuluan mengenai kompensasi di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Penelitian Pendahuluan Mengenai Kompensasi di PT.
Andalan Chrisdeco Cabang Bandung

Pernyataan	Jawaban (Frekuensi)					Jumlah Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan	0	2	7	11	10	61	2,03
2..Perusahaan memberikan insentif apabila mencapai target	3	26	1	0	0	122	4,07
3.Perusahaan memberikan tunjangan yang layak pada karyawan	0	12	13	4	1	96	3,20
4.Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan	0	20	6	4	0	106	3,54
Total nilai rata-rata keseluruhan							3,21
Jumlah Skor = Nilai X F							
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden							

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2018)

Dari tabel 1.8 yang terdapat pada halaman sebelumnya dapat dilihat bahwa banyak responden yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan harapan dengan rata-rata 2,03 dan banyak responden yang menyatakan kurang setuju pada pernyataan perusahaan memberikan tunjangan yang layak pada karyawan dengan rata-rata 3,20. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi pada PT. Andalan Chrisdeco masih kurang baik, hal itu selaras dengan hasil wawancara dengan karyawan bahwa gaji yang mereka terima masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK) Kota Bandung yaitu sebesar RP 2.500.000 untuk sales level bronze, silver dan gold, sedangkan untuk sales level training gaji yang mereka terima sebesar RP 2.000.000. Selain itu karyawan masih merasa bahwa tunjangan yang diberikan masih kurang memenuhi harapan karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang penting untuk diteliti dan menjadi judul dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Andalan Chrisdeco Bandung** “

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Andalan Chrisdeco :

1. Beban Kerja
 - a. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tinggi
 - b. Karyawan dituntut untuk mencapai target yang hanya ditentukan oleh perusahaan
 - c. Perusahaan memberikan target yang tinggi kepada karyawan berupa target perorangan maupun target tim
 - d. Karyawan belum mampu mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Kepemimpinan
 - a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan kurang baik
 - b. Dalam kepemimpinannya, sikap pemimpin kurang menghargai pendapat bawahan
 - c. Pimpinan kurang memberikan dorongan/motivasi kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan
 - d. Pimpinan kurang memberikan perhatian kepada bawahan
3. Kompensasi
 - a. Kompensasi di perusahaan masih kurang baik
 - b. Gaji yang diterima oleh karyawan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan, dimana gaji yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah UMK Kota Bandung
 - c. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kurang sesuai dengan harapan karyawan

4. *Turnover Intention*

- a. Tingginya tingkat *turnover* karyawan bagian marketing
- b. Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini
- c. Karyawan sering berpikir bahwa mereka tidak akan bekerja lebih lama di perusahaan
- d. Karyawan sering mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain
- e. Karyawan akan meninggalkan perusahaan apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana beban kerja, kepemimpinan, dan kompensasi di PT Andalan Chrisdeco Cabang Bandung.
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Cabang Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi di PT. Andalan Chrisdeco

Bandung.

2. *Turnover Intention* karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung.
3. Besarnya pengaruh beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Andalan Chrisdeco Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian menunjukkan manfaat apa yang dapat diambil dari hasil penelitian ini, baik kegunaan secara teoritis dan secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai sarana pengembangan teori dan ilmu pengetahuan yang secara teoritis berhubungan dengan pembahasan penelitian ini mengenai beban kerja, kepemimpinan, kompensasi dan *turnover intention*.
2. Dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan *Turnover Intention* karyawan pada suatu perusahaan, dan menjadi lebih memahami permasalahan mengenai *Turnover Intention* di PT. Andalan Chrisdeco yang dipengaruhi oleh Beban Kerja Kepemimpinan dan

Kompensasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah dengan memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi dan mengatasi masalah *turnover intention* karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini juga diharapkan berguna bagi pihak lain sebagai referensi dan menambah pengetahuan mengenai pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* , dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya