

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan sejarah ekonomi dunia telah memasuki era keempat dalam peradaban hidup manusia yaitu revolusi industri 4.0. Revolusi ini menekankan pada pola *digital economy*, *artificial intelligence*, *big data*, *robotic* atau yang dikenal dengan fenomena *disruptive innovation*. *Disruptive Innovation* merupakan inovasi yang bisa menciptakan pasar baru atau menggantikan pasar lama. Prinsip utamanya adalah menuntut konektivitas disegala hal *Internet of Things (IoT)* atau *Internet of People (IoP)* yang dapat membawa perubahan terhadap perekonomian dunia dan kualitas kehidupan secara signifikan.

Revolusi industri 4.0 membawa banyak dampak positif dan negatif di segala bidang kehidupan termasuk dalam dunia industri. Salah satu dampaknya adalah memberikan arus yang cepat bagi perkembangan teknologi, penyebaran informasi, serta mobilitas sumber daya manusia. Perkembangan teknologi yang semakin canggih membuat para pelaku industri mulai melakukan pengurangan pada tenaga manusia dan menggantinya dengan tenaga mesin. Bagaimana pun dibalik canggihnya sebuah teknologi tetap memerlukan peranan manusia sebagai penggerak operasionalnya agar mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

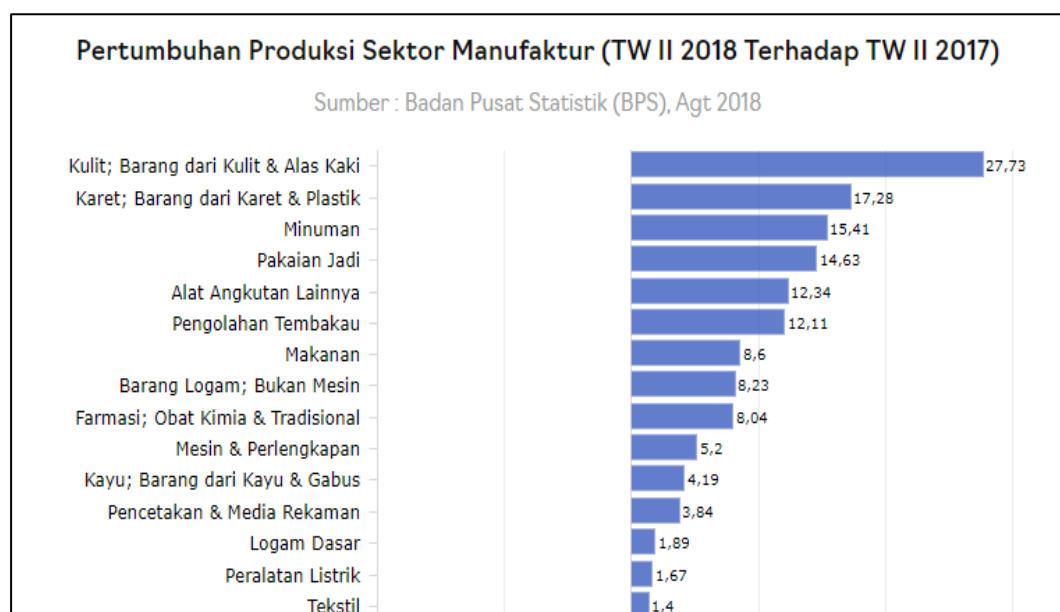
Sejalan dengan perkembangan revolusi industri 4.0 tersebut perusahaan dituntut untuk dapat menentukan strategi bisnis yang tepat agar dapat menjaga

kinerja perusahaannya ke arah yang lebih positif. Melalui penerapan revolusi industri 4.0 diyakini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi usaha. Hal tersebut tentunya harus diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena kualitas sumber daya manusia yang baik akan membuat daya saing perusahaan juga baik.

Peranan manusia sebagai potensi aset sekaligus penggerak roda kemajuan perusahaan semakin diyakini kepentingannya. Selain sebagai faktor keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki *competitive advantage* yang tinggi agar dapat menghadapi tantangan arus globalisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan karena kinerja yang dihasilkan akan berdampak pada operasional perusahaan. Jika kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu rendah, dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Demi pencapaian tujuan, perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawannya agar dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaannya (Fuaidah, *et.al.*, 2018).

Tugas seorang manajer *human resource* menjadi satu hal yang krusial terkait dengan pengelolaan dan administrasi sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif maka diharapkan akan dapat membentuk karyawan yang berkualitas, memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang baik, serta loyal pada perusahaan. Perusahaan harus dapat mendayagunakan secara optimal segala potensi yang dimiliki oleh karyawan agar mampu mengembangkan kinerja dan produktivitasnya, yang pada akhirnya dapat membuat perusahaan menjaga eksistensinya dan unggul dalam persaingan bisnis yang kompetitif.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif juga terjadi pada sektor industri manufaktur yang terdiri dari beberapa macam subsektor. Dapat dilihat pada Gambar 1.1 bahwa produksi industri manufaktur besar dan sedang mencatat pertumbuhan yang baik pada triwulan II 2018. Badan Pusat Statistik mencatat pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang naik 4,36% dibandingkan triwulan II pada tahun sebelumnya.



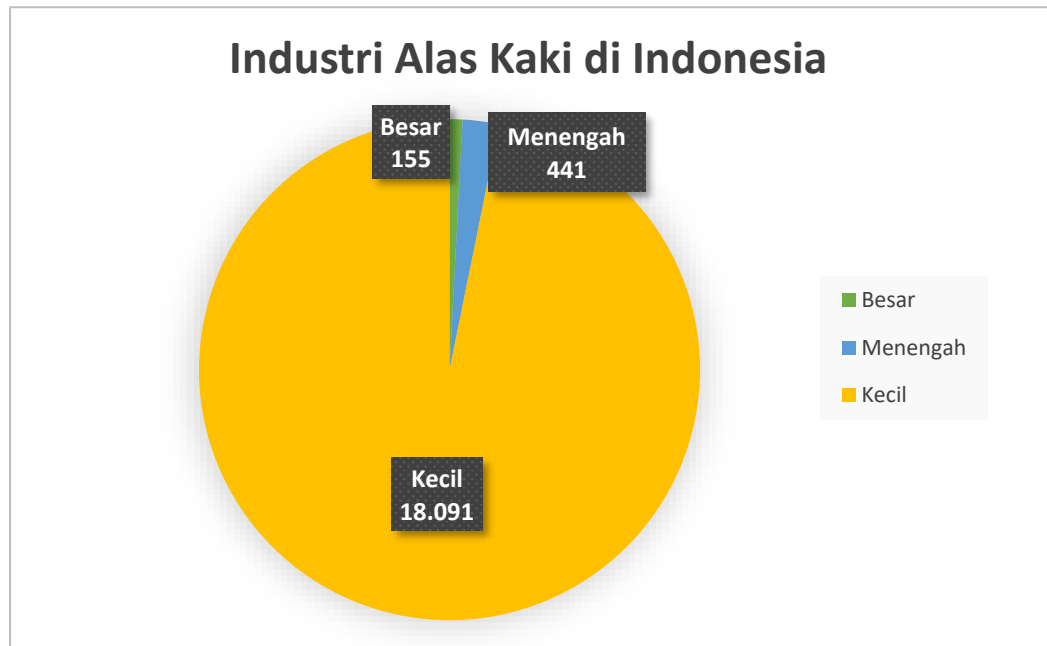
Sumber: databooks.katadata.co.id

Gambar 1.1 Pertumbuhan Produksi Sektor Manufaktur

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan bahwa kenaikan tersebut dipicu oleh tumbuhnya produksi industri kulit, barang dari kulit, dan alas kaki pada triwulan II yang naik sebesar 27,73% dibandingkan triwulan yang sama tahun sebelumnya. Kenaikan pertumbuhan industri tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan subsektor lainnya seperti industri karet 17,28% dan industri minuman 15,41%.

Sepanjang tahun 2018, industri alas kaki di Indonesia mencatatkan jumlah produksinya mencapai 1,41 miliar pasang sepatu atau berkontribusi 4,6 persen dari total produksi sepatu dunia. Capaian tersebut menjadikan Indonesia masuk dalam

empat besar produsen alas kaki dunia di bawah Tiongkok, India, dan Vietnam. Total produksi tersebut dapat tercapai dikarenakan banyaknya jumlah industri alas kaki yang tersebar di Indonesia. Berikut adalah jumlah industri alas kaki di Indonesia berdasarkan skala usaha:



Sumber: Kemenperin.go.id (2019)

Gambar 1.2 Jumlah Industri Alas Kaki di Indonesia

Industri alas kaki di Indonesia sangat beragam dan tersebar diberbagai daerah dalam skala industri kecil, menengah, dan besar. Berdasarkan Gambar 1.2 di atas diketahui jumlah industri alas kaki di Indonesia tercatat ada 18.687 unit usaha yang dibagi ke dalam tiga kategori unit usaha yakni 18.091 unit usaha merupakan industri skala kecil, kemudian 441 unit usaha industri skala menengah, dan 155 unit usaha industri skala besar. Hadirnya belasan ribu unit usaha tersebut, mampu menyerap tenaga kerja yang telah mencapai 795.000 orang.

Industri alas kaki merupakan sektor manufaktur andalan yang mampu memberikan kontribusi besar bagi perekonomian nasional. Tercatat bahwa adanya

peningkatkan ekspor alas kaki nasional mengalami peningkatan hingga 4,13% dari tahun 2017 sebesar US\$ 4,91 miliar menjadi US\$ 5,11 miliar di tahun 2018. Di tahun 2020 berdasarkan data Asosiasi Persepatuan Indonesia (Aprisindo), karena adanya pandemi covid-19 membuat kinerja produksi sepatu secara nasional turun hingga 70%. Penurunan tersebut disebabkan oleh daya beli yang melemah dan keterbatasan bahan baku. Namun, kinerja ekspor sepatu Indonesia selama triwulan pertama terjadi peningkatan 8% dibandingkan tahun 2019 (sumber: Badan Penelitian Dan Pengembangan Industri, 2020).

Tabel 1.1
PDRB Provinsi di Indonesia Atas Dasar Harga Berlaku Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki (miliar rupiah) Tahun 2019

No.	Provinsi	PDRB ADHB	No.	Provinsi	PDRB ADHB
1.	Aceh	7	18.	NTB	-
2.	Sumatera Utara	481	19.	NTT	-
3.	Sumatera Barat	10	20.	Kalimantan Barat	10
4.	Riau	-	21.	Kalimantan Tengah	-
5.	Jambi	-	22.	Kalimantan Selatan	-
6.	Sumatera Selatan	1	23.	Kalimantan Timur	24
7.	Bengkulu	1	24.	Kalimantan Utara	4
8.	Lampung	-	25.	Sulawesi Utara	2
9.	Bangka Belitung	-	26.	Sulawesi Tengah	19
10.	Kepulauan Riau	127	27.	Sulawesi Selatan	303
11.	DKI Jakarta	376	28.	Sulawesi Tenggara	-
12.	Jawa Barat	14.021	29.	Gorontalo	-
13.	Jawa Tengah	5.039	30.	Sulawesi Barat	-
14.	DIY Yogyakarta	430	31.	Maluku	-
15.	Jawa Timur	9.154	32.	Maluku Utara	-
16.	Banten	16.209	33.	Papua Barat	16
17.	Bali	363	34.	Papua	7

Sumber: BPS RI Katalog: 9302001

Salah satu indikator penting yang digunakan untuk mengetahui kondisi ekonomi salah satu daerah dalam periode tertentu dapat dilihat dari data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). PDRB merupakan jumlah nilai barang dan jasa

yang dihasilkan oleh seluruh unit usaha kegiatan ekonomi. Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat diketahui provinsi dengan Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku (PDRB ADHB) terbesar pada tahun 2019 adalah Provinsi Banten dengan nilai sebesar Rp 16.209 miliar. Hal tersebut disebabkan karena wilayah Tangerang di Provinsi Banten memiliki banyak industri alas kaki yang produknya berkualitas tinggi dan berorientasi ekspor. Urutan kedua diikuti oleh Provinsi Jawa Barat dengan nilai Rp 14.021 miliar, sementara di urutan ke tiga ditempati oleh Provinsi Jawa Timur dengan nilai Rp 9.154 miliar.

Persaingan industri alas kaki di dalam negeri semakin ketat karena beragamnya merek asing dan lokal yang berkualitas juga inovatif. Persaingan tersebut menuntut setiap perusahaan agar mampu bersaing untuk menciptakan produk alas kaki yang bermutu dan menarik bagi konsumen. Alas kaki yang dimaksud adalah sepatu yang dipakai untuk melindungi kaki. Sepatu menjadi produk yang sangat digemari dikalangan masyarakat Indonesia, sehingga negara Indonesia menjadi negara konsumen sepatu terbesar ke-4 dengan konsumsi 886 juta pasang sepatu. Kondisi ini membuktikan bahwa peluang usaha industri alas kaki di Indonesia sangat menjanjikan.

Industri alas kaki di Indonesia sangat beragam dan tersebar diberbagai provinsi termasuk Jawa Barat. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian (Kemenperin) terdapat 111 industri alas kaki di Jawa Barat di mana 64 industri diantaranya berada di Kota Bandung dan sisanya tersebar di beberapa wilayah seperti Bekasi, Bogor, Karawang, dan masih banyak lagi. Lebih jelasnya pada Tabel 1.2 disajikan mengenai daftar industri alas kaki di Jawa Barat yang telah diklasifikasikan berdasarkan bahan dari kulit sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Perusahaan Sepatu di Jawa Barat

No.	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Lokasi
1.	PT Bali Mukti Shoes Factory	Jl. Cicukang No.8, Ujung Berung	Bandung
2.	PT Venamon	Jl. Terusan Kopo KM 11 No.577	Bandung
3.	PT Foximas Mandiri	Jl. Leuwi Panjang No.80	Bandung
4.	PT Ansulindo Kharisma Lestari	Jl. Sukamenak No.135A	Bandung
5.	PT Bina Citra Sejati	Jl. Cisirung KM 2,2 No.134	Bandung
6.	PT Framas Plastic Technology	Jl. Sumatera No.33-34 MM 2100	Bekasi
7.	PT Sepatu Mas Idaman	Jl. Sukaraja Ds. Pasir Laja	Bogor
8.	PT Osha Asia	Jl. Raya Karanggan	Bogor
9.	PT Jali Indonesia Utama	Jl. HM Ashari No.47	Bogor
10.	PT Bu Kyung Indonesia	Jl. Raya Karawang-Cikampek KM 87.7	Karawang
11.	PT Seho Makmur Industri	Jl. Raya Rancaekek KM 24.5	Sumedang
12.	PT Sepatu Bata	Jl. Raya Cibening, Ds. Cibening	Purwakarta

Sumber: Kemenperin.go.id

Unit analisis yang dituju dalam penelitian ini adalah PT Foximas Mandiri yang beralamat di Jalan Leuwi Panjang No. 80 Bandung, merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu kulit baik untuk pria, wanita, dan anak-anak yang sudah memasarkan produknya baik untuk pasar lokal maupun internasional. Di pasar internasional, perusahaan telah melakukan ekspor ke banyak negara seperti Singapura, Malaysia, Filipina, Arab Saudi, Inggris, Australia, Kaledonia Baru, Selandia Baru dan Perancis. Merek sepatu yang diproduksi sangat beragam seperti: Kickers, Hush Puppies, Pierre Cardin, Santa Barbara, Polo, Andre Valentino, Via Nova, Felix Verguso, Joo, Cardinal, dan banyak lagi. PT Foximas Mandiri menyadari pentingnya Divisi Penelitian dan Pengembangan untuk mendukung keberhasilan perusahaan, melalui penelitian dan pengembangan teknologi baru dalam mengembangkan desain, teknis dan bahan, perusahaan akan tetap dinamis,

kompetitif dan responsif terhadap tantangan dan peluang yang terbentang di masa yang akan datang. PT Foximas Mandiri sangat memperhatikan kualitas sepatu, oleh karena itu perusahaan menggabungkan sumber daya manusia yang terampil dan teknologi canggih untuk memproduksi sepatu.

Merebaknya pandemi Covid-19 di Indonesia sangat berpengaruh pada aktivitas usaha dan kegiatan ekonomi akibat diberlakukannya pembatasan sosial untuk mencegah penyebaran covid. Berdasarkan izin operasional dan mobilitas kegiatan industri (IOMKI) dari Kementerian Perindustrian ada beberapa jenis usaha yang dikecualikan serta dapat beroperasi termasuk industri sepatu dengan tetap harus menjaga protokol kesehatan yang ketat dan menjaga minimum karyawan. Imbas lain dari adanya pandemi juga berpengaruh pada iklim ketenagakerjaan yang membuat beberapa perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja atau hanya merumahkan karyawan tanpa gaji. Berdasarkan artikel *KOMPAS.com* menjelaskan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat hingga 31 Juli 2020 sebanyak 3,5 juta pekerja di Indonesia baik pekerja formal maupun informal dirumahkan atau terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Merujuk pemaparan di atas, selain tantangan yang berasal dari lingkungan eksternal perusahaan, terdapat tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dari sisi faktor internal perusahaan yaitu permasalahan dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Ada kalanya *turnover* memiliki dampak positif seperti memberikan peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang lebih bertalenta, namun sebagian besar dampak dari *turnover* akan membawa pengaruh yang kurang baik

terhadap perusahaan, terlebih jika karyawan yang keluar dapat digolongkan sebagai karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan memiliki kualitas kerja yang baik. *Turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Febri Elsa Adelia, 2020).

Tingginya *turnover* dalam perusahaan akan menyebabkan beberapa kerugian seperti timbulnya biaya pengadaan karyawan yang meliputi biaya iklan lowongan kerja, wawancara, seleksi, serta biaya pelatihan. Kerugian lain seperti adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan, peralatan yang tidak bisa digunakan sepenuhnya, dan tingkat kecelakaan kerja yang cenderung tinggi pada karyawan baru. Kerugian tidak berwujud (*intangible*) yaitu kemungkinan terjadinya pembajakan karyawan oleh perusahaan lain yang dapat memberikan gaji dan fasilitas yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Tingginya *turnover* karyawan akan berpengaruh pada moralitas karyawan yang masih bekerja di perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang keluar, maka akan menjadikan karyawan yang masih bekerja pada perusahaan tersebut tidak memiliki semangat kerja serta mendorong mereka untuk ikut mencari peluang yang lebih baik di luar sana. Jika semangat karyawan menurun ini mempengaruhi hingga ke kultur perusahaan, akan sulit bagi perusahaan untuk menarik talenta-talenta yang berkualitas.

Permasalahan mengenai *turnover intention* di PT Foximas Mandiri tidak dapat dihindari. Beberapa karyawan yang bekerja pada PT Foximas Mandiri menunjukkan adanya indikasi untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan

walaupun adanya ketidakpastian ekonomi di masa pandemi ini yang membuat individu seharusnya mempertahankan statusnya sebagai karyawan. Fenomena dan rangkaian masalah yang telah dipaparkan di atas membuat peneliti ingin mengetahui lebih jauh mengenai fenomena *turnover intention* yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti untuk melakukan penelitian. Lebih jelasnya, berikut adalah Tabel 1.3 yang menyajikan data mengenai *turnover* karyawan PT Foximas Mandiri dari bulan Januari 2020 – Juni 2021:

Tabel 1.3
Data *Turnover* Karyawan PT Foximas Mandiri
(Jumlah dalam orang)

Keterangan	Triwulan					
	Januari-Maret 2020	April-Juni 2020	Juli-September 2020	Oktober-Desember 2020	Januari-Maret 2021	April-Juni 2021
Jumlah Karyawan	205	197	186	151	107	81
Jumlah Karyawan Masuk	28	3	2	-	-	-
Jumlah Karyawan Keluar	24	14	3	35	44	26
% Karyawan yang Keluar	11,70%	7,10%	1,61%	23,17%	41,12%	32,09%
Rata-Rata Keluar (%)	19,47%					

Sumber: Manager *Human Resource*-GA PT. Foximas Mandiri (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah *turnover* karyawan pada PT Foximas Mandiri setiap bulannya cenderung mengalami fluktuasi dengan rata-rata *turnover* sebesar 19,47%. Sebagaimana Ridlo (2012:5) menyebutkan bahwa *turnover* perusahaan tidak boleh lebih dari 10% pertahun karena dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga merujuk pada pendapat Ridlo dapat diindikasikan bahwa *turnover* yang terjadi di PT Foximas

Mandiri sudah termasuk ke dalam kategori tinggi karena ukuran karyawan keluar mencapai 19,47% artinya sudah melebihi 10%. Sebanyak 146 karyawan telah keluar dari perusahaan dengan berbagai macam alasan dan faktor, baik keluar secara sukarela karena keinginan sendiri maupun secara tidak sukarela karena kinerja yang tidak kompeten dan pelanggaran terhadap peraturan kerja.

Turnover tertinggi terjadi pada triwulan pertama pada tahun 2021 di mana terdapat 44 karyawan yang meninggalkan perusahaan. Hasil wawancara dengan manager *human resource* menjelaskan bahwa pada tahun 2020 hingga pertengahan tahun 2021 tidak banyak merekrut karyawan tetapi lebih banyak karyawan keluar dan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Pada masa kerjanya yang kurang dari satu tahun, sebanyak 27 karyawan mengajukan *resign* dari pekerjaannya dan sebanyak 15 karyawan lainnya meninggalkan perusahaan tanpa memberi kabar sebelumnya, adapun beberapa karyawan yang tidak diperpanjang kontraknya karena memiliki kinerja yang kurang baik untuk perusahaan dan melakukan pelanggaran terhadap peraturan kerja.

Faktor-faktor yang melatar-belakangi keluarnya karyawan tersebut antara lain dikarenakan karyawan tersebut sudah mendapatkan pekerjaan baru di tempat kerja lain, kembali bekerja di perusahaan lama, sibuk mengurus keluarga yang menjadi prioritas, ingin membuka usaha sendiri, dan alasan lainnya. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, khususnya untuk bagian *stitching* dan logistik karena akan memengaruhi hasil jahit dan *output* pada *packing*.

Indikasi adanya *turnover intention* juga dapat ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut dengan beberapa perilaku karyawan antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja,

peningkatan protes terhadap atasan, perilaku positif yang berbeda dari biasanya (Harnoto yang dikutip oleh Dwiningtyas, 2015). Karyawan yang ingin berpindah kerja biasanya ditandai dengan tingkat absensi yang tinggi. Pada Tabel 1.4 disajikan data absensi karyawan PT Foximas Mandiri:

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan PT Foximas Mandiri Tahun 2020-2021

No.	Bulan	Keterangan									
		2020					2021				
		S	I	A	C	T	S	I	A	C	T
1.	Januari	44	162	41	1	33	11	27	9	2	13
2.	Februari	102	153	18	7	6	13	14	7	7	3
3.	Maret	97	117	27	15	23	6	2	10	5	5
4.	April	64	68	17	13	12	15	0	3	6	4
5.	Mei	35	78	30	7	9	12	0	12	6	9
6.	Juni	71	57	48	67	11	19	7	10	0	11
7.	Juli	39	0	12	5	15	-	-	-	-	-
8.	Agustus	18	2	7	7	12	-	-	-	-	-
9.	September	9	0	10	1	3	-	-	-	-	-
10.	Oktober	22	3	10	5	5	-	-	-	-	-
11.	November	16	6	12	12	3	-	-	-	-	-
12.	Desember	31	0	7	4	12	-	-	-	-	-

Keterangan: S= Sakit I= Izin A= Alfa/Tanpa Keterangan C=Cuti T= Terlambat
Sumber: Data Internal Perusahaan dan olah data (2021)

Dapat dilihat pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan setiap bulannya mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan yang izin dan terlambat tertinggi terjadi pada bulan Januari 2020 dengan jumlah 162 orang izin dan 33 orang terlambat masuk kerja, sedangkan alfa yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebanyak 48 orang karyawan tidak hadir bekerja tanpa keterangan. Pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran karyawan tidak sebanyak dibandingkan tahun sebelumnya dikarenakan jumlah karyawannya lebih sedikit. Tingkat alfa tertinggi terjadi pada bulan Mei sebanyak 12 karyawan, dikarenakan masih dalam suasana hari raya idul fitri dan karyawan terlambat terbanyak pada bulan Januari sebanyak 13 karyawan. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat berpengaruh

pada produktivitas dan kinerja perusahaan dimasa mendatang. Hal tersebut membuat perusahaan harus menentukan kebijakan yang persuasif untuk menekan ketidaksiplinan dan tingkat absensi karyawan.

Berdasarkan semua data sekunder yang telah dipaparkan di atas, peneliti merasa masih kurang cukup untuk membuktikan penyebab dari adanya kecenderungan keluar pada karyawan PT Foximas Mandiri Bandung. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*, maka peneliti melakukan penelitian pra-survei pada bulan Juni 2020 kepada karyawan PT Foximas Mandiri dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden secara acak. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai *Turnover Intention* Karyawan Di PT Foximas Mandiri

Variabel <i>Turnover Intention</i>								
No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata - Rata
		(SS) 1	(S) 2	(KS) 3	(TS) 4	(STS) 5		
1.	<i>Thoughts of Quitting</i>	0	24	6	0	0	66	2,20
2.	<i>Intention to Quit</i>	0	24	6	0	0	66	2,20
3.	<i>Intention to Search for Another Job</i>	0	25	5	0	0	65	2,17
Total Skor Rata-Rata								2,19
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi Jawaban								
Rata-rata = Jumlah Skor : Responden								
Total Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Hasil kuesioner pra-survei pada Tabel 1.5 di atas menunjukkan total skor rata-rata *turnover intention* karyawan adalah sebesar 2,19 yang artinya kondisi *turnover intention* karyawan di PT Foximas Mandiri masuk dalam kategori tidak baik. Menurut William H. Mobley (2011:159) menyatakan bahwa terdapat tiga

dimensi yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* pada karyawan yaitu: berfikiran untuk keluar (*thoughts of quitting*), kecenderungan untuk keluar (*intention to quit*), dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*). Dapat diketahui adanya permasalahan mengenai *turnover intention* pada karyawan bahwa beberapa karyawan memiliki niat untuk berhenti kerja dari perusahaan, karyawan aktif untuk mencari lowongan pekerjaan pada perusahaan lain, dan akan meninggalkan perusahaan apabila telah mendapatkan pekerjaan lain.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian mengenai *turnover intention* pada karyawan PT Foximas Mandiri Bandung adalah hal yang perlu dilakukan sebagai bahan evaluasi perusahaan dalam upaya menekan tingkat *turnover* yang sebenarnya. Manajemen khususnya departemen *human resource* perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan diantaranya adalah karakteristik individu, kepuasan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, dan kepemimpinan (William H. Mobley, 2011:156). Penelitian lain yang dilakukan oleh Hartono dan Setiawan (2018) menyebutkan bahwa variabel *work-family conflict* dan kompensasi dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

Peneliti melakukan penelitian pra-survei dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan untuk mengukur variabel yang dianggap paling mempengaruhi *turnover intention* di PT Foximas Mandiri. Berikut disajikan pada Tabel 1.6 adalah hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel yang mempengaruhi *turnover intention* pada PT Foximas Mandiri:

Tabel 1.6
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan
Di PT Foximas Mandiri

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
			(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5		
1.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	0	0	2	27	1	119	3,97
		Supervisi	0	0	0	30	0	120	4,00
		Gaji	0	5	16	9	0	94	3,13
		Perkembangan Karir	0	1	12	17	0	106	3,53
		Rekan Kerja	0	0	0	30	0	120	4
Total Skor Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja								3,73	
2.	Stres Kerja	Faktor Lingkungan	0	0	0	30	0	120	4,00
		Faktor Organisasi	0	0	4	26	0	118	3,87
		Faktor Pribadi	0	0	4	26	0	116	3,87
Total Skor Rata-Rata Variabel Stres Kerja								3,91	
3.	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0	1	17	12	0	101	3,37
		Komitmen Berkelanjutan	0	5	12	13	0	98	3,27
		Komitmen Normatif	0	1	16	13	0	102	3,40
Total Skor Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi								3,34	
4.	Motivasi Kerja	Fisiologis	0	1	26	3	0	92	3,07
		Rasa Aman	0	0	25	5	0	95	3,17
		Sosial	0	0	1	29	0	119	3,97
		Penghargaan	0	0	0	30	0	120	4,00
		Aktualisasi Diri	0	0	1	29	0	119	3,97
Total Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja								3,63	
5.	<i>Employee Engagement</i>	Vigor	0	0	1	29	0	119	3,97
		Dedication	0	0	2	28	0	118	3,93
		Absorption	0	0	11	19	0	116	3,63
Total Skor Rata-Rata Variabel <i>Employee Engagement</i>								3,84	
6.	Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	4	25	1	0	93	3,10
		Kompensasi Tidak Langsung	0	3	26	1	0	94	3,07
Total Skor Rata-Rata Variabel Kompensasi								3,10	
7.	Kepemimpinan	Teori Sifat	0	0	0	30	0	120	4,00
		Teori Perilaku	0	0	0	30	0	120	4,00

Lanjutan Tabel 1.6

		Teori Situasional	0	0	0	30	0	120	4,00
Total Skor Rata-Rata Variabel Kepemimpinan									4,00
8.	Work-Family Conflict	<i>Time-Base Conflict</i>	0	22	5	3	0	71	2,37
		<i>Strain-Based Conflict</i>	0	22	5	3	0	71	2,37
		<i>Behavior-Based Conflict</i>	0	26	3	1	0	65	2,17
Total Skor Rata-Rata Variabel Work-Family Conflict									2,30
9.	Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	0	0	11	19	0	109	3,63
		Lingkungan Kerja Non-Fisik	0	0	4	26	0	116	3,87
Total Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja									3,75
10.	Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	0	3	13	14	0	101	3,37
		Identitas individu	0	0	3	27	0	117	3,90
		Kehangatan antar Karyawan	0	0	2	28	0	118	3,93
		Dukungan	0	0	0	30	0	120	4,00
		Konflik	0	0	0	30	0	120	4,00
Total Skor Rata-Rata Variabel Iklim Organisasi									3,84
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi Jawaban									
Rata-rata = Jumlah Skor : Responden									
Total Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan data hasil pra-survei di atas dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT Foximas Mandiri terdapat tiga variabel bebas dengan nilai rata-rata terendah yaitu variabel *work-family conflict* (2,30), kompensasi (3,10), dan komitmen organisasi (3,34). Variabel *work-family conflict* memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dibandingkan variabel kompensasi dan komitmen organisasi sehingga variabel tersebut menjadi variabel yang paling bermasalah dan variabel independen pertama. Variabel kompensasi menjadi variabel independen kedua

karena memiliki nilai rata-rata terendah diantara variabel *work-family conflict* dan komitmen organisasi. Dari semua variabel independen tersebut, komitmen organisasi menjadi variabel intervening karena memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dari kedua variabel independen yaitu *work-family conflict* dan kompensasi.

Komitmen organisasi menjadi variabel intervening untuk memediasi hubungan tidak langsung antara variabel independen (*work-family conflict* dan kompensasi) dengan variabel dependen (*turnover intention*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sow Hup Joan Chan dan Chi Tat Darian Ao (2018) menyatakan bahwa *work-family conflict* dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hubungan antar variabel tersebut akan saling berkaitan apabila salah satu dari variabel tersebut mengalami peningkatan atau penurunan. Apabila *work-family conflict* yang dirasakan karyawan meningkat maka akan berdampak pada penurunan komitmen organisasi karyawan dan meningkatkan *turnover intention*, sedangkan apabila *work-family conflict* yang dirasakan karyawan rendah maka akan terjadi hal sebaliknya. Pada variabel kompensasi, apabila kompensasi karyawan rendah maka akan menurunkan komitmen organisasi dan *turnover intention* akan meningkat.

Variabel *work-family conflict* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Bakker *et al.* (2014) menyatakan bahwa *work-family conflict* sebagai gangguan di dalam lingkungan kerja terhadap kehidupan karyawan, ketika individu memilih bekerja maka akan menimbulkan kendala untuk memenuhi kewajiban keluarganya. Hal ini terjadi pada karyawan yang memiliki jam kerja yang padat sehingga waktu yang seharusnya diluangkan untuk keluarga

menjadi terbatas. Berikut merupakan data hasil kuesioner pra-survei yang didapat oleh peneliti mengenai *work-family conflict* di PT Foximas Mandiri:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Variabel *Work-Family Conflict* Di PT Foximas Mandiri

No.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		(SS) 5	(S) 4	(KS) 3	(TS) 2	(STS) 1		
1.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga	0	22	5	3	0	71	2,37
2.	Tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya	0	22	5	3	0	71	2,37
3.	Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja	0	26	3	1	0	65	2,17
Total Skor Rata-Rata Variabel <i>Work-Family Conflict</i>								2,30
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi Jawaban								
Rata-rata = Jumlah Skor : Responden								
Total Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memiliki nilai skor rata-rata terendah yaitu 2,30 artinya kondisi *work-family conflict* berada pada kategori tidak baik. Greenhaus dan Beutell yang dikutip oleh Saiful Anwar (2018:585) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi *work-family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Dimensi *behavior-based conflict* memiliki nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 2,17 yang menandakan bahwa karyawan merasa lelah yang setelah pulang bekerja bahkan setelah beristirahat untuk waktu yang lama. Ghayyur dan Jamal (2012) menyatakan tuntutan dua arah antara pekerjaan dan keluarga akan menciptakan beberapa hasil yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan yang

buruk, konflik yang berhubungan dengan pekerjaan, ketidakhadiran dan hasilnya akan berpengaruh pada *turnover intention*. Sedangkan dimensi *strain-based conflict* menandakan bahwa tuntutan pekerjaan yang dilakukan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga. Beban pekerjaan dan tuntutan dalam bekerja membuat karyawan tidak fokus saat menjalani tuntutan sebagai anggota keluarga. Terakhir yaitu dimensi *time-based conflict* artinya karyawan merasa bahwa setelah bekerja, karyawan tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Waktu yang lebih banyak dihabiskan di tempat kerja membuat karyawan tidak dapat memenuhi peran tanggung jawab sebagai anggota keluarga seperti mengurus anak, merawat orang tua, dan sebagainya.

Variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* di PT Foximas Mandiri adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2015, 118). Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Pemberian kompensasi harus didasarkan pada prinsip adil dan layak sehingga bertujuan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dengan program pemberian kompensasi yang kompetitif, adil, dan layak maka stabilitas karyawan akan terjamin dan *turnover* akan relatif kecil. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi di PT Foximas Mandiri maka peneliti melakukan penelitian pra-survei dengan menggunakan kuesioner yang

dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner pra-survei mengenai kompensasi di PT Foximas Mandiri:

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Variabel Kompensasi
Di PT Foximas Mandiri

No.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5		
1.	Upah yang diberikan oleh organisasi sudah sesuai dengan standar UMR	0	1	25	4	0	93	3,10
2.	Asuransi dan tunjangan yang diberikan oleh organisasi telah memadai	0	1	26	3	0	92	3,07
Total Skor Rata-Rata Variabel Kompensasi								3,10
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi Jawaban								
Rata-rata = Jumlah Skor : Responden								
Total Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.8 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai skor rata-rata 3,10 yang merupakan nilai skor rata-rata terendah kedua setelah variabel *work-family conflict*. Dimensi kompensasi tidak langsung memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,07, hal ini dikarenakan kurang memadainya pemberian asuransi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. 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.

Variabel selanjutnya yang mempengaruhi *turnover intention* di PT Foximas Mandiri adalah komitmen organisasi. Berikut merupakan data hasil kuesioner pra-survei yang diperoleh oleh peneliti mengenai variabel komitmen organisasi:

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Variabel Komitmen Organisasi Di PT Foximas Mandiri

No.	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		(STS) 1	(TS) 2	(KS) 3	(S) 4	(SS) 5		
1.	Saya akan merasa sangat berbahagia untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	0	1	17	12	0	101	3,37
2.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain	0	5	12	13	0	98	3,27
3.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	0	1	16	13	0	102	3,40
Total Skor Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi								3,34
Jumlah skor = Nilai x Frekuensi Jawaban								
Rata-rata = Jumlah Skor : Responden								
Total Skor Rata-Rata = Rata-Rata : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.9 di atas, menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai skor rata-rata 3,34 yang di mana merupakan nilai dengan skor rata-rata terendah setelah variabel *work-family conflict* dan kompensasi. Jason A. Colquitt (2016:65) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam variabel komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dari ketiga dimensi tersebut, komitmen berkelanjutan

memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,27 yang menandakan bahwa karyawan tidak merasakan sulit untuk meninggalkan perusahaan dan apabila memiliki kesempatan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik ditempat lain yang dapat memberikan fasilitas dan gaji yang lebih baik. Pada dimensi komitmen afektif menandakan bahwa karyawan kurang memiliki rasa komitmen pada perusahaan dan tidak berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya di perusahaan ini. Sedangkan komitmen normatif menandakan bahwa karyawan belum merasa bahwa perusahaan telah memberikan banyak jasa bagi kehidupannya. Dari uraian mengenai hasil kuesioner variabel komitmen organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan keluar dari pekerjaannya, karena dalam diri mereka telah berpikiran untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Foximas Mandiri Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian terhadap permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan pernyataan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian. Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai

permasalahan yang ada serta bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya diharapkan dapat memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang disebabkan oleh *work-family conflict* dan kompensasi. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas, dapat diidentifikasi terdapat masalah dalam *turnover intention* dan komitmen organisasi karyawan di PT Foximas Mandiri Bandung yang dipengaruhi oleh *work-family conflict* dan kompensasi. Berikut merupakan permasalahan yang muncul antara lain:

1. Work-Family Conflict

- a. Tuntutan antara pekerjaan dan keluarga membuat karyawan merasa cepat kelelahan dan berdampak pada kesehatan yang buruk, ketidakhadiran dan absensi yang tinggi, hingga keinginan untuk keluar dari kerja
- b. Karyawan tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan pekerjaan sehingga tidak dapat memenuhi peran sebagai anggota keluarga seperti mengurus anak, merawat orang tua, dan lain sebagainya
- c. Beban pekerjaan membuat karyawan tidak fokus saat menjalani aktivitas-aktivitas dan peran sebagai anggota keluarga di rumah

2. Kompensasi

- a. Pemberian jaminan asuransi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang memadai

3. Komitmen organisasi

- a. Karyawan kurang memiliki komitmen untuk menghabiskan sisa karirnya di perusahaan dan berpikiran untuk keluar dari perusahaan
- b. Kecenderungan karyawan mencari peluang kerja yang lebih baik ditempat lain yang dapat memberikan fasilitas dan gaji yang lebih baik
- c. Karyawan belum merasa bahwa PT Foximas Mandiri telah memberikan banyak jasa bagi kehidupannya

4. *Turnover Intention*

- a. Tingkat *turnover* karyawan yang terjadi di PT Foximas Mandiri cukup tinggi
- b. Tahun 2020 dan 2021 tidak banyak merekrut karyawan akibat kondisi pandemic namun lebih banyak karyawan yang keluar
- c. Karyawan memiliki niat untuk berhenti bekerja dari perusahaan dalam waktu dekat
- d. Karyawan aktif mencari lowongan pekerjaan pada perusahaan lain
- e. Karyawan akan segera meninggalkan perusahaan apabila sudah mendapatkan pekerjaan ditempat lain

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Foximas Mandiri Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana *work-family conflict* pada PT Foximas Mandiri Bandung
2. Bagaimana kompensasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
3. Bagaimana komitmen organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
4. Bagaimana *turnover intention* pada PT Foximas Mandiri Bandung
5. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung secara simultan
6. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
7. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
8. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Foximas Mandiri Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian pada PT Foximas Mandiri Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Work-Family Conflict* pada PT Foximas Mandiri Bandung
2. Kompensasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
3. Komitmen Organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
4. *Turnover Intention* pada PT Foximas Mandiri Bandung
5. Besaran pengaruh *work-family conflict* dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung secara simultan

6. Besaran pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
7. Besaran pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT Foximas Mandiri Bandung
8. Besaran pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Foximas Mandiri Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang peneliti lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis antara lain:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya dan menambah wawasan pengetahuan serta menambah ilmu baik dalam teori maupun praktik bagi peneliti dan para pembaca khususnya mengenai pengaruh *work-family conflict* dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Pada Karyawan PT Foximas Mandiri Bandung).
- b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk digunakan sebagai studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri serta dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktik yang ada selama penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Hasil ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan dalam usahanya untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja dimasa yang akan datang.

c. Bagi Pihak lain

Hasil ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.