

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan di dalam dunia perbankan sangatlah sengit mengharuskan perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu sumber daya manusia yang harus dioptimalkan dan dikelola dengan sebaik mungkin yaitu karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan maupun kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memberikan dampak yang positif, baik itu perusahaan milik Negara maupun perusahaan swasta, terutama yang bergerak di bidang perbankan. Sektor perbankan merupakan faktor utama yang mampu menunjang perekonomian di suatu Negara. Sektor perbankan menjadi salah satu lembaga keuangan Negara yang memiliki peran untuk menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan modal dan investasi bagi para pemilik dana.

Karena semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap perbankan, maka masyarakat akan memilih bank yang memberikan pelayanan terbaik dan terpercaya. Apabila perusahaan telah melayani nasabah mereka dengan pelayanan yang baik, maka dapat membangun citra yang baik bagi perusahaan dan juga dapat meningkatkan loyalitas terhadap perusahaannya.

Bank Sumsel Babel Syariah merupakan salah satu bank syariah di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung Unit Usaha Syariah yang mulai di operasionalkan pada tanggal 2 januari 2006. Mengapa peneliti tertarik

melakukan penelitian mengenai *turnover intention* dengan variabel independennya beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* dengan mengambil objek penelitian di Bank khususnya di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang dengan subjek karyawan karena berdasarkan hasil survei *PricewaterhouseCoopers* (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar masuknya karyawan (*turnover intention*) di sektor perbankan mencapai 15%. Namun terdapat data survei yang menyebutkan bahwa rata-rata *turnover intention* karyawan bank termasuk tinggi, yakni sekitar 16% di tahun 2015, sedangkan rata-rata *turnover intention* di industri lainnya sebesar 8% (*Mercer Talent Consulting & Information Solusion* 2015). Artinya tingkat *turnover intention* yang terjadi di sektor perbankan 2x lipat dibandingkan sektor non perbankan.

Studi yang dilakukan Towers Watson dalam Talent Management and Rewards Survey 2012 dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan, yang sepertiganya adalah bank, menemukan bahwa perusahaan tidak memahami apa faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap tinggal dan tidak pindah ke perusahaan lain. Dan menyatakan bahwa sebagian besar (8 dari 10) menghadapi problem dalam mempertahankan karyawan terbaiknya.

Fenomena *turnover intention* merupakan hal yang sangat merugikan bagi sebuah perusahaan. Beberapa permasalahan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yang dapat terjadi pada karyawan di Bank Sumsel Babel Syariah, diantaranya permasalahan stress kerja yang bisa dialami oleh siapa saja dan dari bidang manapun, maka tidak menutup kemungkinan stress juga dapat dirasakan oleh karyawan bank khususnya pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Karyawan perbankan sangat rentan mengalami stress kerja yang disebabkan tingginya kompetisi antar

karyawan dan adanya tuntutan untuk memberikan pelayanan yang prima kepada nasabahnya. Banyaknya nasabah Bank Sumsel Babel Syariah yang harus dilayani membuat karyawan harus tetap konsisten dalam bekerja.

Adapun yang dapat menyebabkan stress kerja karyawan di Bank yaitu tuntutan target pendapatan (beban kerja), kurangnya kerjasama antara pimpinan dan karyawan, hubungan masalah pribadi, sampai *work family conflict* yang dapat terjadi pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah. Karena kebanyakan karyawan yang telah berkeluarga mengalami kesulitan dalam disiplin waktu yang diterapkan oleh Bank. Membuat karyawan susah membagi waktunya antara pekerjaan dan keluarga, terbenturnya kewajiban karyawan yang telah berkeluarga seperti mengurus anak dengan disiplin waktu yang diterapkan Bank membuat karyawan berkeinginan untuk pindah tempat kerja (*turnover intention*).

Tuntutan yang tinggi dan pencapaian target menyebabkan meningkatnya stress pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Dan dengan data survei yang telah dijelaskan dan permasalahan yang mungkin terjadi pada karyawan Bank, maka peneliti berkeinginan untuk meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* pada karyawan Bank Sumsel Babel Syariah yaitu beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict*.

Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk pindah yang memutuskan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Resign). *Turnover Intention* karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dan bukan terjadi karena kebetulan. Ada faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan kurang cocok untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di suatu perusahaan atau organisasi. Diantara faktor-faktor yang menyebabkan sering terjadinya keinginan

karyawan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja yaitu beban kerja, stress kerja dan *work family conflict*.

Menurut Harnoto, menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi turnover ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.¹ Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya berarti karyawan tersebut cenderung mengalami ketidakpuasan yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti, pekerjaan tidak menarik, komitmen afektif, stress kerja, beban pekerjaan, gaji, hubungan interpersonal, promosi, pendekatan pengawasan yang buruk, gaya kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Tingkat *turnover* yang tinggi merupakan salah satu ukuran yang mengindikasikan adanya masalah yang terjadi di perusahaan.² Akibat dari *turnover intention* yang terlalu tinggi akan berdampak kepada tenaga kerja dalam suatu perusahaan yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan mengurangi efisiensi serta produktivitas. Apabila karyawan yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil, berpengalaman, dan mempunyai peranan penting/sangat berpengaruh terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan terganggunya efektivitas jalannya perusahaan, maka perusahaan akan sulit dan membutuhkan waktu yang lama untuk mendapatkan karyawan yang dapat menempati posisi tersebut. Sehingga menyebabkan biaya tambahan pada penarikan dan pelatihan, menurunnya produktivitas serta merusak moral karyawan.

¹ Harnoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prehallindo, 2002).

² Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram". *Jurnal Distribusi*. Vol 8. No.1, Maret 2020, hal. 24.

Pergantian karyawan merupakan berhentinya individu sebagai anggota suatu perusahaan dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh perusahaan yang bersangkutan. Berhentinya individu sebagai anggota suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu pelepasan secara sukarela yang dipelopori oleh karyawan dan pelepasan terpaksa yang dipelopori oleh perusahaan, termasuk karena kematian dan pengunduran diri atas desakan pribadi. Apabila pergantian disebabkan oleh faktor usia, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader baru untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri karena beberapa faktor pribadi, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Ada beberapa dampak yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan: (1) biaya, pergantian karyawan memerlukan biaya yang tinggi yang akan merugikan perusahaan, (2) prestasi, merurunnya prestasi karyawan yang mempunyai skill tinggi, (3) komunikasi dan sosial, terganggunya komunikasi dan interaksi sosial di tempat kerja, (4) merosotnya semangat kerja, semangat kerja yang rendah tentu akan memberikan efek yang buruk bagi perusahaan dan meningkatkan turnover karyawan, (5) pengelolaan yang kaku, menyebabkan terjadinya manajemen yang kurang efektif dan kurang produktif, dan (6) keuntungan strategis, pergantian karyawan dapat membuat sebuah organisasi menunda atau membatalkan usaha-usaha yang mempunyai keuntungan cukup besar.³

Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* (TI) suatu perusahaan. Semakin banyak tuntutan

³ Ahmad Aulia Ihsan , Zakhyadi Ariffin, Maya Sari Dewi, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin)”. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia. Vol 1. No.2, Juni, hal. 153.

pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan maka semakin berat beban kerjanya. Beban kerja karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah. Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah akan berdampak pada efisiensi maupun produktivitas. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah disebabkan oleh kelebihan tenaga kerja yang menyebabkan perusahaan harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dibanding produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila beban kerja terlalu tinggi dengan jumlah karyawan lebih sedikit dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawannya. Maka itu menjadi salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan tidak produktif yang disebabkan oleh rasa lelah.

Beban kerja tidak akan menjadi suatu masalah bagi karyawan jika masih dalam batas wajar. Bahkan beban kerja itu sendiri merupakan kesempatan bagi para karyawan untuk belajar dan dapat berhasil dengan cepat. Ketika karyawan sudah merasakan tekanan di dalam pekerjaannya sampai beban kerja yang dirasa berlebihan, hal ini akan menimbulkan efek semakin banyak kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat, dan bisa menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Sehingga sudah menjadi kewajiban peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya. Apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban kerja karyawan tersebut agar tidak menghambat

jalannya kinerja perusahaan.⁴ Persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pastinya berbeda beda, akan tetapi semakin tinggi beban kerja seseorang tentu akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya dapat menyebabkan seseorang ingin memiliki niatan keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.⁵

Akibat lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah stress kerja. Stress kerja yang terlalu tinggi merupakan salah satu dari beberapa faktor yang dapat menimbulkan seorang karyawan berkeinginan untuk pindah dari pekerjaannya dan lebih memilih pekerjaan yang mementingkan kenyamanan dalam bekerja. Stress dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan, yang muncul pada saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Stress kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan negatif akibat dari tidak mampunya seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja.⁶ Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat

⁴ Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh, Daris Zunaida, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu)". Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis. Vol 10. No.1, Januari 2021, hal. 111.

⁵ Rini Fitriantini, Agusdin, Siti Nurmayanti, loc. Cit.

⁶ Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita". E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 5. No.3, 2016, hal. 631.

mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.⁷

Stres dapat menyebabkan dampak positif dan negatif. Dampak negatif ditinjau dari efek stress terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu, stress berdampak pada karir karena apabila mengalami stres akan mengakibatkan penurunan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun. Tetapi di sisi lain stres juga berdampak positif yaitu, sebagai motivator yang digunakan sebagai pemicu peningkatan kinerja karyawan.⁸ Orang yang sedang mengalami stress sering kali gelisah, cepat marah atau mudah terpancing emosinya, sulit untuk konsentrasi, kehilangan minat, khawatir yang berlebihan bahkan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Beberapa faktor yang memicu terjadinya stress dalam pekerjaan yaitu tuntutan pekerjaan, tuntutan fisik, tuntutan peran atau fungsi, dan tuntutan interpersonal. Tuntutan pekerjaan adalah sebuah permintaan yang datang dari pekerjaan terhadap individu yang harus diselesaikan secepatnya. Tuntutan fisik merupakan tuntutan yang berupa kondisi fisik seseorang meliputi kebisingan, vibrasi, dan hygiene. Tuntutan peran atau fungsi berkaitan dengan tekanan yang didapat karena adanya status/kedudukan dalam organisasi yang mengharuskan menjalankan suatu peranan. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang muncul karena adanya interaksi dari rekan kerja, kelompok kerja, maupun konflik personal dalam

⁷ Bima Hardi, Hadi Suriono, Heri Prasuhanda Manurung, "Pengaruh Konflik, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Honda Karya Utama Kisaran". Hal. 40.

⁸ Esther Endang dwi Lestari-Sri Langgeng Ratnasari, "Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam". Jurnal Trias Politika. Vol 2. No.2, Oktober 2018, hal. 164.

organisasi/perusahaan. Ditambah kurang jelasnya tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan, fasilitas yang kurang mendukung jalannya aktivitas pekerjaan, tugas yang menumpuk dan tugas yang saling bertentangan dengan waktu yang telah ditentukan (deadline).

Selain beban kerja dan stress kerja, selanjutnya faktor lain yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* adalah *work family conflict*. *Work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) sering terjadi ketika seorang individu mengalami tuntutan peran ganda yang tidak sesuai antara pekerjaan dan keluarga yang menyebabkan partisipasi dalam kedua peran menjadi rumit. Ketidakseimbangan ini dapat mengganggu atau mempersulit keadaan di kehidupan kerja. Misalnya tanggung jawab karyawan terhadap keluarga menjadi terganggu dengan adanya tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti terjadinya stress, kesehatan yang memburuk, konflik interpersonal yang masih berhubungan dengan pekerjaan, absensi kehadiran karyawan hingga terjadinya *turnover intention*.

Winefield et al. mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya.⁹ Terdapat efek langsung dari waktu yang dihabiskan di tempat kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga yang dihadapi oleh karyawan, sehingga karyawan memilih untuk mengundurkan diri karena alasan keluarga, antara lain: mengurus anak, melanjutkan bisnis keluarga, pulang kampung untuk menjaga orang tua dan

⁹ Vita Putri Saraswati-Made Subudi, "Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention". E-Jurnal Manajemen Unud. Vol 6. No.6, 2017, hal. 2997.

mengikuti suami. Adanya *work family conflict* bisa dipicu karena tingkat/tekanan dari stress yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan teridentifikasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*, *work family conflict* terjadi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang mengalami *work family conflict* karena jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, dan ketatnya kebijakan perbankan mengenai liburan dan waktu kantor. Hal tersebut terjadi pada salah satu karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, dimana disiplin waktu yang diterapkan oleh Bank dan beban kerja yang di tanggung karyawan membuat karyawan susah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, membuat karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan memiliki pekerjaan yang lebih baik, hingga ada salah satu karyawan sampai melakukan *turnover*.

Berdasarkan penelitian mengenai *turnover intention* karyawan, ada beberapa peneliti yang melakukan research gap, antara lain: penelitian yang dilakukan oleh Widiawati (2016) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Ahmad Aulia Ihsan, Zakhyadi Ariffin, dan Maya Sari Dewi (2018) menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, semakin tinggi atau rendahnya beban kerja, tidak mengakibatkan semakin tinggi atau rendahnya *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) menunjukkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh secara parsial positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Imani Kurniawati,

dkk (2018) menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih (2015) menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar, *Work family conflict* yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention* pada diri karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, dkk (2016) menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka belum tentu memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Karena masih terdapat perbedaan terhadap penelitian sebelumnya dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang berkaitan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Agar penelitian yang dilakukan lebih terarah, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?

3. Apakah terdapat pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh beban kerja, stress kerja, serta *work family conflict* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini perlu dibatasi ruang lingkup dan objek penelitiannya agar tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian. Pada ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan tentang beban kerja, stress kerja, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stress kerja, serta *work family conflict* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi bisnis islam UIN Raden Fatah Palembang. Dan untuk menerapkan teori yang pernah di dapat waktu kuliah yang diaplikasikan pada bidang pemasaran, khususnya dalam menganalisis *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan mengenai *turnover intention*, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian secara mendalam, khususnya pada permasalahan yang sejenis.

3. Bagi Perusahaan

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun informasi bagi perusahaan agar perusahaan dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan MSDM guna mencapai tujuan perusahaan. Sekaligus mengetahui langkah-langkah yang dapat diambil perusahaan untuk menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari lima bab. Masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN :

Bab ini terdiri dari lima sub bab yaitu tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI :

Bab kedua ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu (*literature riview*), kemudian dilanjutkan dengan hipotesis penelitian, dan kerangka penelitian yang dikemukakan penulis.

BAB III METODE PENELITIAN :

Bab ini terdiri dari desain penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN :

Bab ini terdiri dari tiga sub bab yaitu gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP :

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan, serta saran berisi masukan-masukan yang ditujukan bagi pihak yang berkepentingan yang terkait dengan penelitian ini.