

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan unit bisnis di dalam suatu perusahaan. Ini khususnya berlaku untuk perusahaan yang menawarkan layanan yang bergerak pada bidang jasa, di mana sumber daya manusia dianggap sebagai atribut terpenting di dalam perusahaan. Karyawan merupakan asset yang sangat penting bagi berdirinya suatu perusahaan maupun organisasi baik yang bersifat formal maupun non formal. Karyawan memiliki berbagai peran aktif untuk mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan, karena dengan adanya SDM tau karyawan semua aktifitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Rivai dan Sagala (2011:14) menjelaskan bahwa banyak perusahaan yang menyadari bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan masalah yang paling penting dalam perusahaan, karena melalui sumber daya manusia yang dapat menggerakkan sumber daya yang lain dalam perusahaan menjadi berjalan dengan semestinya.

PT. Scarlet Indonesia Bandung merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan jasa perhotelan yang sudah berdiri sejak tahun 2007. PT. Scarlet Indonesia Bandung memiliki 2 hotel dengan klasifikasi bintang 3 (\*\*\*) di Kota Bandung dan 1 hotel bintang 3 di Makassar dengan di tunjang oleh sumber daya manusia yang setia terhadap perusahaan. Fokus bisnis ini adalah penyedia jasa pelayanan penginapan, makan, dan minum untuk umum yang dikelola secara

komersial. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan, perusahaan harus dapat menjaga karyawan atau sumber daya manusianya agar dapat memberikan pelayanan yang prima baik bagi konsumen maupun pada sesama karyawan yang berada di lingkungan perusahaan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang prima dan memuaskan di perlukan karyawan yang tetap bertahan bekerja di perusahaan. Karyawan yang keluar masuk perusahaan dapat menjadi hambatan atau masalah bagi perusahaan salah satunya adalah perusahaan harus mengeluarkan biaya ekstra untuk perekrutan dan melakukan kembali pelatihan untuk menciptakan karyawan yang profesional dan berkualitas. Maka hal ini dapat mengakibatkan pelayanan dapat menjadi kurang maksimal karena di lakukan oleh karyawan baru yang belum menguasai bidangnya.

Perusahaan dituntut untuk memperhatikan pentingnya peran manajemen sumber daya manusia. Perusahaan sangat paham akan nilai investasi karyawan sebagai suatu sumber daya manusia, karena untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan sesuai bukanlah hal yang mudah, terlebih lagi mempertahankan karyawan yang sudah ada. Dalam hal ini sumber daya manusia atau karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan tentunya mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan.

Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan tidak lepas dari peran penting karyawannya, sehingga sudah seharusnya tugas pemimpin terutama para manajer untuk memahami kondisi karyawannya. Apabila karyawan mempunyai beban masalah yang dapat menghambat kinerjanya di perusahaan, maka seorang manajer

harus secepatnya membantu karyawan tersebut menyelesaikan masalahnya agar tidak mengganggu keberlangsungan kinerjanya

Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan untuk menemukan, memperkerjakan, dan mengembangkan karyawan yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Organisasi perlu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan atau *turnover intention*.

Seiring dengan berjalannya waktu, berbagai masalah muncul dengan beragam masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Salah satu masalah yang serius adalah perilaku *turnover intention* atau perpindahan karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi maupun kurangnya perhatian dari perusahaan menjadi hal yang dapat menyebabkan karyawan berpindah.

Menurut data personalia, karyawan PT. Scarlet Indonesia saat ini tercatat 40 karyawan pada tahun 2022. Data personalia menunjukkan data karyawan yang telah keluar dari perusahaan (*turnover*) pada PT. Scarlet Indonesia Bandung dan selalu mengalami tingkat *turnover* yang cukup tinggi tiap tahunnya.

Berikut adalah data jumlah keluarnya karyawan di PT. Scarlet Indonesia per akhir tahun dari 2019 hingga 2021.

**Tabel 1. 1**  
**Data *Turnover* karyawan PT. Scarlet Indonesia**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah <i>Turnover</i></b>	<b>Presentase</b>
2019	60	24	40 %
2020	51	24	47.05%
2021	48	13	27.08%

*Sumber: PT. Scarlet Indonesia*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* pada karyawan PT. Scarlet Indonesia selalu terjadi tiap tahunnya. Pada tahun 2019 terdapat 24 karyawan dengan presentase 40% dari jumlah karyawan pada tahun tersebut yang memutuskan untuk keluar atau berhenti dari perusahaan, begitu pun pada dua tahun setelahnya terutama pada tahun 2020 terjadi peningkatan *turnover* yang tinggi yaitu berkisar di angka 47.05% atau sebanyak 24 karyawan dan di tahun 2021 menurun menjadi 13 karyawan atau 27.08%.

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berhenti dari perusahaan dapat disebabkan oleh banyak faktor. Menurut Michael dalam Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2015:90) yang menjadi faktor penyebab terjadinya *turnover* adalah: Gaji/Upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/ organisasi, ketidakpuasan dan bermasalah dengan atasan, rekrutmen, dan promosi. Apalagi di perusahaan atau pada saat langsung di lapangan banyak faktor yang meliputi kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, beban kerja dapat menjadi pemicu seseorang melakukan *turnover*.

Fenomena ini menunjukkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia di perusahaan untuk melakukan *turnover* atau meninggalkan perusahaan. Maka dari itu, peran perusahaan sangatlah penting untuk menekan angka *turnover* yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Oleh karena hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui permasalahan dan kondisi yang terjadi sebenarnya mengenai kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan yang terjadi di PT. Scarlet Indonesia Bandung. Maka, di lakukanlah pra-survey dengan menyebarkan kuisisioner awal kepada 30 responden karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung mengenai variabel yang akan diteliti, berikut ini adalah hasil dari variabel *Turnover intention* pada tabel 1.2 :

**Tabel 1. 2**  
**Survei awal *Turnover intention***

NO	ITEM PERTANYAAN <i>TURNOVER INTENTION</i>	IYA	TIDAK
1	Apakah anda sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaan anda sekarang?	27 (90%)	3 (10%)
2.	Apakah anda sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain?	20 (66.6%)	10 (33.3%)
3.	Apakah anda sering berfikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri?	23 (76.6%)	7 (23.3%)

*Sumber: Hasil pengolahan data pada survey awal*

Berdasarkan hasil survey awal kepada 30 responden karyawan PT. Scarlet Indonesia pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada variabel *Turnover intention* Berdasarkan hasil survey awal kepada 30 responden karyawan PT. Scarlet Indonesia pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada variabel *Turnover intention* penulis melihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi, pada pernyataan

pertama rata-rata karyawan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya sekarang, hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi seperti, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang tidak terpenuhi. Dalam pernyataan kedua rata-rata karyawan sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain terutama yang dapat memenuhi apa yang mereka ingin mencari kepuasan kerja yang sesuai dengan harapan mereka salah satunya adalah pada pernyataan ketiga rata-rata karyawan ingin memulai bisnisnya sendiri, karena dirasa lebih baik dibandingkan dengan bekerja dibawah pengawasan orang lain.

Rindi Nurlaila (2014:9) mengemukakan pengertian dari *turnover* yaitu berhentinya atau penarikan diri seorang karyawan dari pekerjaannya secara sukarela (*voluntary*) maupun bukan sukarela (*involuntary*) dari suatu perusahaan. Berdasarkan sifatnya *Voluntary turnover* dibedakan menjadi dua, yaitu dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* timbul karena alasan upah yang lebih baik, pimpinan, atau tempat kerja lain yang lebih menarik. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* terjadi karena pindah ke kota lain mengikuti pasangannya, perubahan karir individu, ataupun karena kehamilan. Sebaliknya *involuntary turnover* digambarkan sebagai suatu keputusan PHK kepada karyawan yang sifatnya *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. *Turnover* dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi *turnover* yang tinggi.

Tingkat *turnover* yang tinggi salah satunya dapat disebabkan karena faktor kompensasi. Kompensasi yang dirasa tidak sesuai dengan harapan karyawan dapat

menjadi alasan mereka melakukan *turnover* atau berhenti dari tempat mereka bekerja. Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian pada variabel kompensasi guna mengetahui pengaruh variabel tersebut terhadap keinginan karyawan berhenti dari pekerjaannya. Berikut ini adalah hasil survey awal pada variabel kompensasi pada tabel 1.3:

**Tabel 1. 3**  
**Survei awal Kompensasi**

NO	ITEM PERTANYAAN KOMPENSASI	IYA	TIDAK
1	Besarnya kompensasi (gaji) yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan?	<b>12</b> <b>(40%)</b>	<b>18</b> <b>(60%)</b>
2.	Apakah kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kelayakan dalam pemberian kompensasi?	<b>7</b> <b>(23.3%)</b>	<b>23</b> <b>(76.6%)</b>
3.	Apakah perusahaan memberikan kompensasi tepat pada waktunya?	<b>5</b> <b>(16.6%)</b>	<b>25</b> <b>(83.3%)</b>
4	Apakah Perusahaan mencoba memberikan kompensasi yang terbaik di bandingkan dengan perusahaan yang lain?	<b>26</b> <b>(86.6%)</b>	<b>4</b> <b>(13.3%)</b>

*Sumber: Hasil pengolahan data pada survey awal*

Berdasarkan hasil survey awal kepada 30 responden karyawan PT. Scarlet Indonesia pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi penulis melihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi, pada pernyataan pertama rata rata karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka berikan pada perusahaan, hal ini dapat terjadi karena jam kerja yang berlebih, ataupun beban kerja yang mereka terima. Lalu pada pertanyaan kedua rata-rata karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kelayakan dalam pemberian kompensasi hal ini biasanya

dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan ketenagakerjaan. Aturan dalam pemberian kompensasi sudah ditetapkan oleh kementerian ketenagakerjaan, tetapi yang terjadi pada survey awal tersebut karyawan berpendapat bahwa gaji yang mereka terima belum memenuhi standart aturan dari pemerintah. Lalu pada pertanyaan keempat, rata-rata karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan kompensasi tidak tepat pada waktunya hal ini dikarenakan perusahaan mengalami defisit pada neraca keuangannya, sehingga perusahaan perlu mendahulukan keperluan perusahaan yang mengakibatkan terlambatnya pemberian kompensasi kepada karyawannya. Dan yang terakhir rata-rata karyawan merasakan bahwa perusahaan sudah mencoba memberikan yang terbaik perihal kompensasi dibandingkan perusahaan yang lain, namun hasil yang sebenarnya diharapkan belum maksimal.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sering terjadi dan dapat mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan. Banyak karyawan yang mengeluhkan bahwa kompensasi yang mereka dapat tidak sesuai bahkan merasa kurang, hingga banyak dari mereka yang berfikir untuk berpindah untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain yang lebih baik dari pekerjaan mereka yang sekarang.

Untuk mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan dalam suatu perusahaan, pihak perusahaan harus memiliki upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Menurut Nawawi dalam Maharani, R & Dkk (2020:274), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan pihak perusahaan kepada tenaga kerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan, melalui



kegiatan bekerja. Manajer harus mempertimbangkan struktur gaji karyawannya yang harus mencakup pembayaran sesuai dengan kinerja, pribadi atau tunjangan khusus dan pensiun (Adeyinka et al dalam Pande, N.N & Dkk, 2014:1946). Pemberian kompensasi yang adil dan tepat perlu diperhatikan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya sehingga tercipta kegairahan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Purnaningrum dalam Pande, N.N & Dkk, 2014:1946).

Dalam meningkatkan upaya untuk menekan angka *turnover* yang tinggi perusahaan juga harus memperhatikan aspek yang lain. Selain kompensasi lingkungan kerja juga menjadi salah satu aspek yang dapat membuat karyawan tidak betah dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan yang kurang diperhatikan dapat menjadi masalah besar bagi karyawan yang menjalankan operasional pekerjaannya karena merasa tidak aman dan tidak nyaman. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian pada variabel lingkungan kerja guna mengetahui pengaruh variabel tersebut terhadap keinginan karyawan berhenti dari pekerjaannya. Berikut ini adalah hasil survey awal pada variabel lingkungan kerja pada tabel 1.4 :

**Tabel 1. 4**  
**Survei awal Lingkungan kerja**

NO	ITEM PERTANYAAN LINGKUNGAN KERJA	IYA	TIDAK
1	Apakah lingkungan kerja fisik di perusahaan memadai?	<b>25</b> <b>(83.3%)</b>	<b>5</b> <b>(16.6%)</b>
2.	Apakah semua anggota di dalam perusahaan menjaga kebersihan di tempat kerja?	<b>13</b> <b>(43.3%)</b>	<b>17</b> <b>(56.6%)</b>
3.	Apakah fasilitas kerja di perusahaan sudah memadai	<b>16</b> <b>(53.3%)</b>	<b>14</b> <b>(46.6%)</b>
4.	Apakah hubungan antara rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik	<b>14</b> <b>(46.6%)</b>	<b>16</b> <b>(53.3%)</b>

*Sumber: Hasil pengolahan data pada survey awal*

Berdasarkan hasil survey awal pada 30 responden karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung mengenai variabel lingkungan kerja pada tabel 1.3 diatas, didapatkan hasil dan adanya beberapa permasalahan. Dimulai dari pernyataan pertama rata-rata karyawan merasa lingkungan kerja fisik sudah memadai, tetapi pada pernyataan kedua rata-rata karyawan merasa belum semua anggota dalam perusahaan menjaga kebersihan di lingkungan bekerjanya, karena beberapa karyawan merasa sebagian dari anggota perusahaannya tidak peduli dengan kebersihan dari lingkungan tempat bekerjanya sendiri karena mereka beranggapan itu bukan bagian dari standar operasional prosedur dari pekerjaan mereka di perusahaan. pada pernyataan ketiga karyawan merasa bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah memadai untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan. Dan yang terakhir rata-rata karyawan merasa masih adanya hubungan yang kurang baik antar anggota yang ada di dalam perusahaan hal ini dapat dikarenakan karena sering adanya kesalahan dalam komunikasi maupun masalah

antar individu yang membuat tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan bersama tim.

Lingkungan kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi dan memudahkan keberlangsungan segala kegiatan dalam perusahaan yang juga akan berdampak pada *turnover* karyawan. Mehboob et al dalam (Pande, N.N & Dkk, 2014:1946) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi kerja yang baik seperti kantor menyenangkan, luas dan dirancang dengan baik dan didukung fasilitas lain yang memudahkan pekerjaan secara efektif. Musriha dalam (Pande, N.N & Dkk, 2014:1946) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting sebagai insentif untuk kinerja karyawan yang paling efektif. Jadi dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan, akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi adanya kesalahan dalam penyampaian informasi karena kurang nyamannya lingkungan kerja dari suatu perusahaan maupun organisasi. Maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaannya. Untuk mencegah terjadinya *turnover* yang disebabkan karena kurang nyamannya lingkungan kerja itu sendiri.

Setelah lingkungan kerja, kepuasan kerja juga sama-sama dapat mempengaruhi tingkat *turnover* pada sebuah perusahaan, Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian awal pada variabel kepuasan kerja guna mengetahui pengaruh dari variabel tersebut terhadap keinginan karyawan untuk

berhenti dari perusahaan. Berikut ini adalah hasil survey awal dari variabel kepuasan kerja pada tabel 1.5 :

**Tabel 1. 5**  
**Survei awal Kepuasan kerja**

NO	ITEM PERTANYAAN KEPUASAN KERJA	IYA	TIDAK
1	Apakah anda menyukai pekerjaan anda sekarang?	<b>17</b> <b>(56.6%)</b>	<b>13</b> <b>(43.3%)</b>
2.	Dalam bekerja saya merasa nyaman terhadap pengawasan yang dilakukan oleh atasan	<b>18</b> <b>(60%)</b>	<b>12</b> <b>(40%)</b>
3.	Apakah seluruh karyawan selalu hadir tepat waktu pada jam kerja?	<b>11</b> <b>(36.6%)</b>	<b>19</b> <b>(63.3%)</b>
4	Saya selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab?	<b>27</b> <b>(90%)</b>	<b>3</b> <b>(10%)</b>

*Sumber: Hasil pengolahan data pada survey awal*

Berdasarkan hasil survey dari 30 responden karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung, maka di dapatkan hasil dan terdapat permasalahan, dimulai dari pernyataan pertama rata-rata karyawan menyukai pekerjaan yang mereka emban sekarang, karena pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan *skill* yang mereka punya, begitu pun dengan pernyataan kedua rata-rata karyawan merasa pengawasan yang dilakukan atasan atau supervisi mereka sudah baik, sehingga para karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Pada pernyataan ketiga terdapat masalah, rata-rata karyawan belum disiplin dalam hal datang bekerja tepat pada waktunya, hal ini dapat terjadi karena beberapa dari mereka merasa belum puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena tidak mendapatkan timbal balik yang sesuai dari perusahaan terutama dalam hal pemberian kompensasi, karena para karyawan menuntut hak yang sesuai agar kedisiplinan yang mereka berikan kepada

perusahaan tidak sia-sia. Hal ini akan mengakibatkan *turnover* yang tinggi dan menghambat jalannya operasional di perusahaan jika dibiarkan terus menerus, karena kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dan sangat berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* jika tidak terpenuhi. Sedangkan dalam pernyataan terakhir banyak karyawan yang merasa bahwa mereka selalu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab dan diselesaikan tepat pada waktunya.

Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik yang menyenangkan ataupun tidak yang melibatkan beberapa aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing karyawan.

Dari fenomena diatas penulis menduga ada permasalahan terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention* atau kecenderungan karyawan ingin meninggalkan perusahaan. Maka selanjutnya berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas penulis tertarik untuk mengkaji penelitian ini dengan judul, **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. SCARLET INDONESIA BANDUNG.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dalam penelitian ini penulis melakukan identifikasi masalah dari latar belakang penelitian dan mendapatkan hasil identifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. Scarlet Indonesia Bandung belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapan.
2. Karyawan di PT. Scarlet Indonesia Bandung mengalami keterlambatan dalam pemberian kompensasi
3. Karyawan di PT. Scarlet Indonesia Bandung merasakan adanya hubungan kerja yang tidak baik diantara anggota dalam perusahaan
4. Beberapa karyawan di PT. Scarlet Indonesia Bandung tidak hadir tepat waktu untuk bekerja
5. Karyawan di PT. Scarlet Indonesia Bandung merasakan adanya hubungan kerja yang tidak baik diantara anggota dalam perusahaan
6. Beberapa karyawan di PT. Scarlet Indonesia Bandung tidak hadir tepat waktu untuk bekerja

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan dari latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka didapatkan pokok permasalahan di dalam penelitian ini :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai kompensasi pada karyawan di PT. Scarlet Indonesia
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada karyawan di PT. Scarlet Indonesia

3. Bagaimana tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pada karyawan PT. Scarlet Indonesia
4. Bagaimana tanggapan responden mengenai mengenai *Turnover intention* pada karyawan PT. Scarlet Indonesia
5. Bagaimana pengaruh kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepuasan kerja (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung secara simultan dan parsial

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung”, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari responden mengenai kompensasi pada karyawan di PT. Scarlet Indonesia
2. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari responden mengenai lingkungan kerja pada karyawan di PT. Scarlet Indonesia

3. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari responden mengenai kepuasan kerja pada karyawan di PT. Scarlet Indonesia
4. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan dari responden mengenai *turnover intention* pada karyawan di PT. Scarlet Indonesia
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi(X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kepuasan kerja(X3) terhadap *Turnover intention*(Y) pada karyawan PT. Scarlet Indonesia Bandung secara simultan dan parsial

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Dalam penelitian ini, penulis mengharapkan dapat menjadi masukan dan referensi bagi organisasi yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam menangani hal hal terkait kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang terjadi terhadap karyawan guna memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar terciptanya kinerja yang efektif dan efisien.

##### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti sehingga peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan diharapkan dapat memecahkan masalah dalam penelitian ini.



2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi perusahaan-perusahaan, terutama untuk pengembangan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca khususnya bagi mahasiswa sebagai referensi untuk penelitian lain yang terkait.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Dalam memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti maka penulis melakukan penelitian di PT. Scarlet Indonesia Bandung yang beralamat di Jl. Siliwangi No.5, Hegarmanah, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40141.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Waktu yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, terhitung sejak bulan Maret 2022 hingga bulan Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1. 6**  
**Waktu Penelitian**

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survei Tempat Penelitian	■	■																										
2.	Melakukan Penelitian			■																									
3.	Mencari Data				■																								
4.	Membuat Proposal					■																							
5.	Seminar																												
6.	Revisi																												
7.	Penelitian Lapangan					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
8.	Bimbingan						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
9.	Sidang																					■	■	■	■	■	■	■	■

*Sumber: Peneliti, 2022*