

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi. Disisi lain, sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini menciptakan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diwajibkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan semua yang dibutuhkan karyawan agar tidak terjadi *turnover intention* sehingga dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan (Fachriyah & Wijayanti, 2021).

Turnover intention merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Karyawan yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Proses dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Menurut Mobley (2023) dampak selanjutnya turnover intention yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi. Terutama bagi

sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan pegawai.

Namun demikian, dalam realitasnya, tidak semua perusahaan mampu menjaga agar tidak terjadi fenomena *turnover intention* karyawan. Hal ini juga terjadi di PT Gratama Finance Indonesia Pekanbaru, dimana dalam rentang tahun 2020-2024 terjadi *turnover intention* secara terus menerus yang efeknya bisa memberikan ketidakstabilan akan jalannya perusahaan.

PT Gratama Finance Indonesia adalah perusahaan pembiayaan yang berdiri sejak awal 1990-an dan menjalankan layanan pembiayaan modal kerja, pembiayaan investasi, serta pembiayaan multiguna melalui jaringan kantor pusat dan cabang di Indonesia. Perusahaan ini resmi menggunakan nama PT Gratama Finance Indonesia setelah perubahan nama dan telah menerima pemberlakuan izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sehingga operasionalnya berada di bawah pengawasan regulasi sektor jasa keuangan (Gratama Finance.co.id).

Sebagai perusahaan pembiayaan yang beroperasi di sektor jasa keuangan, kualitas pelayanan dan daya saing Gratama Finance sangat bergantung pada kinerja karyawan termasuk produktivitas pegawai cabang, efektivitas tim penagihan, kualitas layanan kepada nasabah, dan kepatuhan terhadap tata kelola perusahaan (GCG). PT.Grutama Finance Indonesia Berdiri sejak tahun 1993 dengan nama PT Aspac Utama Multifinance, dan kemudian pada tahun 2006 berubah nama menjadi PT Anugerah Utama Multifinance. Selanjutnya sesuai akta pernyataan keputusan pemegang saham tanggal 12 Juli 2022 telah disetujui perubahan nama dari PT Anugerah Utama Multifinance menjadi PT Gratama Finance Indonesia. PT Gratama Finance Indonesia bergerak pada bidang

pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, pembiayaan multiguna, dan/atau kegiatan usaha pembiayaan lain berdasarkan dengan persetujuan otoritas jasa keuangan.

Dalam dunia bisnis manapun pastinya setiap perusahaan tentu tidak menginginkan fenomena *turnover intention* karyawan terus terjadi dengan semua penyebabnya. Akan tetapi faktanya belumlah sebaik yang diharapkan perusahaan agar semua karyawannya menjadi loyal. Salah satu persoalan yang dialami oleh PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru adalah jumlah karyawan yang keluar masuk (*turn over*) setiap tahun. Pihak PT. Gratama terlalu lama menjadikan karyawam dengan status masa percobaan, bahkan sampai 3 kali perpanjangan masa percobaan dengan durasi sekali masa percobaan adalah selama 3 bulan. Dengan sistem yang dijalankan seperti itu terjadi suatu fenomena yang disebut dengan *turn over* atau keluar masuk karyawan secara terus menerus setiap tahunnya. Berikut merupakan data mengenai fenomena *turn over* karyawan pada PT. Gratama Kota Pekanbaru:

Tabel 1.1 : Data *Turn Over* Karyawan PT. Gratama Pekanbaru Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan Keluar (Orang)	<i>Turnover</i> (Persentase)
1	2020	57	14	24%
2	2021	59	11	18%
3	2022	54	17	31%
4	2023	53	13	24%
5	2024	50	10	20%

Sumber: PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat mengenai fenomena karyawan yang dimiliki oleh PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru sepanjang tahun 2020-2024 mengalami perubahan komposisi setiap tahunnya, dengan total selama 5 tahun

terakhir komposisi karyawan yang keluar selalu ada. Terjadi jumlah *turnover intention* karyawan terbanyak pada tahun 2022, dimana angkanya mencapai 31% dari total jumlah karyawan PT. Gratama Indonesia Pekanbaru. Sedangkan jumlah *turnover intention* persentase paling sedikit terjadi pada tahun 2024 dengan total 20% karyawan yang keluar sepanjang tahun dari total keseluruhan karyawan PT. Gratama Indonesia Pekanbaru. Hal ini menandakan bahwasanya PT. Gratama Indonesia Pekanbaru belum memiliki solusi konkret dalam menyelesaikan persoalan *turnover intention* karyawan.

Fenomena *turn over* karyawan sangat terlihat jelas dan memberikan gambaran bahwasanya setiap tahun PT. Gratama membuka lowongan pekerjaan, hanya saja banyak juga yang keluar setelah menjalani pekerjaan beberapa bulan. Hal tersebut salah satunya karena beban kerja dan kompensasi yang diterima karyawan dinilai tidak seimbang, selain itu juga menggambarkan minimnya komitmen kerja dari karyawan tersebut. Persoalan ini masih menjadi yang utama penyebab terjadinya *turnover intantion* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternative di organisasi yang berbeda (Andari et al, 20124). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan.

Persoalan *turnover intention* pada PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru bisa mempengaruhi banyak hal. Faktor yang memengaruhi *turnover intention* (niat berhenti bekerja) meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, kompensasi, dan beban kerja (Mobley, 2023). Oleh karenanya peneliti menggunakan variabel kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas untuk mengukur tingkat pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.

Secara teoretis, kompensasi menurut Hasibuan (2022) merupakan semua pendapatan berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga dapat dikatakan ini merupakan salah satu kunci seseorang ingin bertahan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang dijalankannya. Jika karyawan merasa gaji atau tunjangan tidak adil, risiko *turnover* meningkat. Dari penelitian terdahulu seperti Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025), menunjukkan hubungan negatif antara kepuasan kompensasi dan *turnover intention*. Artinya, semakin memuaskan kompensasi, semakin kecil niat karyawan untuk keluar. Kompensasi adalah faktor paling konkret yang bisa diukur dan dibandingkan antar organisasi. Ini memudahkan pengambilan keputusan manajerial. Akan tetapi kompensasi bukan satu satunya alasan karyawan ingin keluar, beberapa karyawan mungkin lebih memprioritaskan pengembangan karier, fleksibilitas kerja, atau budaya organisasi.

Secara Teoretis variabel beban kerja menurut para ahli umumnya mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah aktivitas, tugas fisik, maupun mental yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja atau unit organisasi dalam jangka

waktu tertentu (Suma'mur, 2021). Beban kerja merupakan interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan, dan kemampuan pekerja, yang jika berlebihan dapat menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya memicu *turnover*. Dalam penelitian terdahulu seperti penelitiannya Afifaturachmah, L., & Swasti, I. K. (2024), terdapat korelasi positif antara beban kerja tinggi dan *turnover intention*, terutama pada pekerjaan yang menuntut fisik atau emosional. Beban kerja adalah indikator kesehatan organisasi yang jika terlalu tinggi, kemungkinan kehilangan karyawan kunci meningkat, sehingga penting untuk dianalisis.

Variabel komitmen organisasi secara Teoretis Menurut Meyer & Allen merupakan tingkat identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap tujuan serta nilai perusahaan (dalam Robbnis, 2021). Komitmen organisasi terdiri dari afektif, berkelanjutan, dan normatif. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan lebih kecil kemungkinannya meninggalkan organisasi. Dalam studi terdahulu seperti penelitian Amalia, A. (2022), menunjukkan hubungan negatif signifikan antara komitmen organisasi dan *turnover intention*. Komitmen mencerminkan keterikatan emosional dan loyalitas karyawan. Komitmen organisasi yang lemah dari seorang karyawan bisa meningkatkan resiko atau kemungkinan untuk melakukan *turnover*.

Berdasarkan penjelasan diatas maka variabel penelitian yaitu Kompensasi, merupakan faktor elemen krusial membuat seseorang bertahan pada pekerjaan saat ini. Variabel Beban kerja merupakan faktor tekanan pekerjaan dan risiko *burnout*. Variabel Komitmen organisasi merupakan faktor psikologis dan loyalitas jangka panjang. Ketiganya mewakili dimensi berbeda: finansial, beban kerja, dan

psikologis, sehingga memungkinkan analisis lebih holistik terhadap *turnover intention*.

Turnover yang tinggi dalam perusahaan, menjadi sebuah permasalahan yang memberikan efek tidak baik dalam perusahaan. Hal ini dipandang oleh perusahaan bahwa tingginya *turnover* akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang lebih besar. Perusahaan perlu mendapatkan karyawan baru supaya aktivitas operasional bisa berjalan secara efektif dan efisien (Cooper, 2023).

Mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan PT.Gratama Finance Indonesia Pekanbaru didapatkan fakta bahwa setiap karyawan memperoleh kompensasi berupa gaji, tunjangan transport dan tunjangan makan. Dalam hal ini untuk posisi CMO (*Credit Marketing Officer*) mendapat gaji pokok sebesar 2.400.000 rupiah per bulan, tunjangan transport sebesar 300.000 rupiah per bulan, serta tunjangan makan sebesar 300.000 rupiah per bulan, serta mendapatkan tunjangan hari raya sebesar 1 bulan gaji untuk yang bekerja minimal 1 tahun full.

Nominal tersebut dinilai oleh sebagian karyawan sebagai angka yang tidak cukup dengan ketentuan jam kerja adalah mulai dari pukul 08.30 sampai dengan pukul 17.30 WIB setiap hari kerja. Sehingga karyawan menilai beban kerjanya cukup tinggi sedangkan kompensasi yang diterima tergolong kecil. Selain itu karyawan juga mengeluhkan persoalan status karyawan yang tidak langsung diangkat menjadi karyawan tetap, melainkan menjadi karyawan dalam masa percobaan selama 3 bulan dan bisa diperpanjang masa percobaan oleh pihak perusahaan.

Permasalahan yang peneliti temukan selanjutnya pada PT.Gratama Finance Indonesia Pekanbaru adalah persoalan komitmen karyawan. Berdasarkan

penuturan salah satu pimpinan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru menunjukkan bahwa karyawan wajib absen di kantor, walaupun karyawan diperbolehkan pulang jam berapa tapi harus tetap absen dengan aplikasi google kamera. Diketahui ada karyawan yang pulang jam 4 subuh setelah kerja diluar kota, dan diharuskan untuk masuk kerja lagi pada pukul setengah 8 pagi walaupun itu bukan setiap hari. Atau jika karyawan sedang ada di showroom tetap harus foto yang terlihat showroom nya. Jadi banyak karyawan yang mengeluhkan beban kerja yang berat dan ikut mempengaruhi komitmen kerja mereka. Ditambah dengan status yang bukan karyawan tetap menjadikan fenomena *turnover intantion* karyawan PT.Gratama Finance Indonesia Pekanbaru masih terjadi sampai saat ini. Maknanya kalau seandainya karyawan tersebut statusnya adalah karyawan tetap maka diharapkan bisa meningkatkan tingkat komitmen kerjanya untuk terus bekerja bagaimanapun situasi dan kondisi perusahaan.

PT.Gratama Finance Indonesia Pekanbaru saat ini memiliki karyawan sebanyak 50 orang, yang terdiri dari BM (Bagian pengawasan dan pertanggungjawaban atas permasalahan, pengajuan, pembatalan cabang untuk penyampaian ke pusat), CMO (bagian lapangan pencairan dan penagihan), CMH (kepala admin sekaligus membackup pekerjaan admin), Admin (mengurus data pencairan), JCO (pengurus pengantar BPKB dan penjemputan), OB (bersihkan kantor).

Fakta saat ini posisi yang paling banyak mengeluhkan mengenai kompensasi, beban kerja dan komitmen karyawan adalah yang ada di bagian CMO dn JCO. Ini adalah 2 *job description* yang paling banyak menyumbang angka *turnover intention* setiap tahunnya di PT.Gratama Finance Indonesia

Pekanbaru. Sehingga pihak perusahaan harus lebih memperhatikan lagi seluruh karyawannya agar angka *turnover intention* bisa turun sehingga jalannya perusahaan bisa lebih stabil dan tentu akan menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang sehingga bisa bersaing dengan perusahaan yang lain.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang finance tentunya tidak luput dalam situasi yang sangat ketat saat ini, begitu juga yang dialami oleh PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru yang harus memperhatikan sumber daya manusia di dalamnya demi kemajuan perusahaan. Setiap karyawan memiliki *worklife balance* yang berlainan karena mereka berasal dari latar belakang yang berbeda. Beberapa aspek yang dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut antara lain adalah perilaku karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru yang kurang memuaskan seperti terlambat dan bolos kerja menunjukkan bahwa karyawan bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.

Saat ini perusahaan telah mengembangkan *job description* untuk karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru harus dijalankan dengan benar dan cekatan sehingga karyawan membutuhkan semangat yang lebih untuk mencapai hasil kinerja yang maksimum. Hanya saja persoalan mengenai kompensasi, beban kerja dan komitmen organisasi ikut mempengaruhi persoalan utama perusahaan yaitu *turnover intention* karyawan secara konsisten setiap tahun. Hal tersebut tentu mempengaruhi perkembangan perusahaan (Muliawati dan Frianto, 2022).

Penelitian ini memiliki *research gap* dengan penelitian sebelumnya. *Research gap* yang ada dalam penelitian ini terkait perbedaan hasil antara hubungan kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini menambahkan variabel *work life balance* sebagai

variabel mediasi untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel kompensasi, beban kerja dan komitmen kerja bisa secara langsung atau tidak langsung ikut mempengaruhi variabel *work life balance*.

Penambahan variabel *work life balance* dalam penelitian ini dilakukan karena memiliki asumsi bahwa variabel *work life balance* memiliki dampak yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang mencapai sebuah keseimbangan dalam hidup, maka dengan sendirinya kebanyakan karyawan akan memilih bertahan dengan pekerjaan saat ini dan tidak ada niatan untuk keluar dari pekerjaan tersebut. Oleh karena *worklife balance* dipandang sebagai salah satu variabel yang dapat memediasi antara variabel kompensasi, beban kerja dan komitmen kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Minim penelitian yang menguji *Work Life Balance* sebagai mediator dalam kaitannya dengan kompensasi, beban kerja, komitmen kerja, dan *turnover intention*. Itulah sebabnya penulis ingin menguji atau mengkaji tentang hal tersebut.

Saat ini masih relatif sedikit penelitian empiris terbaru yang secara eksplisit menguji *work life balance* sebagai mediator di antara kompensasi, beban kerja, komitmen kerja untuk *turnover intention*. Banyak studi memperlakukan *work life balance* sebagai variabel bebas atau kontrol, atau menggunakan mediator lain seperti *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa model mediasi langsung yang menghubungkan variabel pekerjaan dengan *turnover intention* melalui *work life balance* masih merupakan area penelitian yang terbuka dan berkembang.

Sesuai dengan penjelasan mengenai variabel penelitian dan permasalahan penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Jumlah *turn over* (keluar masuk) karyawan memiliki tren yang fluktuatif, akan tetapi angkanya cukup besar setiap tahun.
2. Beberapa karyawan mengeluhkan beban kerja yang cukup berat dan tidak diimbangi dengan kompensasi yang maksimal.
3. Perusahaan terlalu lama menggantung status karyawan di masa percobaan, sekali masa percobaan adalah 3 bulan dan bisa diperpanjang sebanyak 3 kali, sehingga karyawan merasa tidak mendapatkan kompensasi yang maksimal karena statusnya hanya masa percobaan.
4. Target dari PT. Gratama belum mencapai maksimal karena persoalan seperti tagihan showroom banyak yang macet.
5. Beberapa karyawan menilai *Work Life Balance* sebagai karyawan tidak seimbang dikarenakan *job description* yang dinilai memberatkan sehingga kinerjanya bisa menurun.
6. Komitmen kerja atau komitmen organisasi dari karyawan yang rendah mengakibatkan fenomena *turn over* karyawan masih terjadi setiap tahun.
7. Pengaruh lingkungan kerja lapangan yang tidak stabil. Pekerja lapangan sering menghadapi perjalanan jauh, cuaca ekstrem, dan risiko keamanan. Kondisi ini berdampak pada *work-life balance*, karena waktu pribadi dan keluarga sering terganggu oleh pekerjaan di luar kantor.
8. Faktor psikologis dari pekerjaan lapangan. Pekerja lapangan menghadapi stres akibat target, interaksi dengan pelanggan yang menolak pembayaran, dan risiko fisik.
9. Mobilitas karyawan yang tinggi di sektor pembiayaan. Banyak perusahaan pembiayaan mengalami turnover tinggi di divisi lapangan karena tekanan

kerja, insentif tidak stabil, dan kurangnya kesempatan pengembangan karier.

Berdasarkan fenomena dan identifikasi masalah penelitian diatas, maka penulis memutuskan untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Dengan *Work Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru?
6. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru ?

7. Bagaimana pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru ?
8. Bagaimana pengaruh beban kerja secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru ?
9. Bagaimana pengaruh komitmen kerja secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap *work life balance* karyawan PT PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.
9. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel komitmen kerja terhadap *turnover intention* melalui *work life balance* karyawan PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berfikir ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi PT. Gratama Finance Indonesia Pekanbaru untuk menindaklanjuti persoalan *turnover intention* kinerja karyawan dan *work life balance* karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian ini direncanakan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini, mengemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini, akan diuraikan mengenai pengertian kompensasi, beban kerja dan komitmen kerja karyawan. Juga akan menguraikan pengertian *turnover intention* karyawan dan *work life balance* karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dan *work life balance* karyawan dan lain-lain, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, menerangkan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik penarikan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisa data.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, akan menjelaskan hasil dan pembahasan penelitian, menjelaskan mengenai perusahaan yang menjadi studi kasus dan menjelaskan analisis serta data hasil penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini, merupakan bab kesimpulan dan saran sebagai bab penutup dan bagian akhir tesis (daftar pustaka dan lampiran).