

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. LEN Industri (Persero) adalah perusahaan BUMN yang bergerak di sektor teknologi, termasuk elektronik, energi terbarukan, sistem transportasi, dan pertahanan. Didirikan pada tahun 1965, perusahaan ini telah berkontribusi secara signifikan dalam pengembangan teknologi strategis nasional. PT. LEN Industri berpusat di Bandung, Jawa Barat, dan memiliki beberapa proyek yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia.

Sebagai perusahaan yang menjalankan berbagai proyek besar, PT. LEN Industri memiliki karyawan dengan beragam latar belakang kompetensi, baik di bidang teknis maupun manajerial. Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam pengembangan teknologi maupun penyelesaian proyek-proyek strategis. Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu Karyawan PT.Len Industri yang berjumlah 183 orang.

1.1.1 Sejarah PT.Len Industri

Menurut situs resmi PT.Len Industri, PT Len Industri (Persero) berasal dari LEN (Lembaga Elektroteknika Nasional) yang didirikan pada tahun 1965 sebagai salah satu unit penelitian dan pengembangan di lingkungan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). Kemudian menjadi Badan Usaha Milik Negara sebagai entitas bisnis independen pada tahun 1991 dengan nama PT Len Industri (Persero). Pada tahun 1991 – 2001 PT.Len Tantangan utama pada tahap ini adalah perubahan midset dari institusi penelitian menjadi sebuah entitas bisnis profesional yang akan selalu berurusan dengan persaingan usaha. SHS (Solar Home System) mulai tersebar diberbagai pelosok tanah air pada 1995 setelah merintis sejak 1985. Len Industri dipercaya menjadi kontraktor utama instalasi peralatan persinyalan pada 1996 setelah merintis sejak tahun 1983. Selain itu, di tengah serbuan dan dominasi teknologi persinyalan luar negeri, teknologi persinyalan Electro

Mechanical Interlocking Len dipasang pertama kalinya di Stasiun Tagogapu, Jawa Barat tahun 2001.

Sejak dicanangkan pada tahun 2007, target One Trilliun Company berhasil dicapai hanya dalam waktu 3 tahun atau pada tahun 2010 dari pendapatan sebesar Rp 150 milyar di tahun 2017. Sebuah pengakuan atas prestasi hasil dari kerja keras seluruh insan Len Industri telah diperoleh. Apresiasi, penghargaan, dan dukungan Presiden RI kepada PT Len Industri sebagai pemenang Best Company – Rintisan Teknologi Award 2010, kian membangkitkan semangat dalam mewujudkan visi perusahaan menjadi kenyataan. Perusahaan menerapkan model bisnis investasi dengan membangun IPP (Independent Power Producer) PLTS terbesar dan pertama di Indonesia berkapasitas 5 MWp di Kupang NTT dan diresmikan Presiden RI Joko Widodo pada 27 November 2015. Jalur kereta Double Track Lintas Utara Jawa Cirebon-Surabaya sepanjang 435 Km melewati 55 stasiun mulai beroperasi pada tahun 2014. Jalur ini menggunakan teknologi persinyalan Len Industri serta dilengkapi dengan perangkat telekomunikasi berbasis serat optic dibangun menggunakan.

Peran dalam memenuhi kebutuhan alutsista militer RI semakin signifikan. Kami antara lain menyediakan 734 Alkom Manpack Radio VHF untuk Kementerian Pertahanan, 40 radio perbatasan RI-Malaysia, CMS (Combat Management System) di 8 buah KRI, Sistem Interkom, serta pengembangan IFF (Identifier Friend or Foe) dan perbaikan Radar KRI.

Pada tahun 2020 sampai dengan sekarang Kementerian BUMN RI merancang penggabungan BUMN dalam beberapa klaster. Dalam pembagian klaster ini, Len masuk ke dalam Klaster Industri Manufaktur Sub-klaster Industri Pertahanan dan ditunjuk sebagai ketua tim percepatan proses holding membawahi BUMN Industri Pertahanan lain.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT. Len Industri

Makna logo PT Len Industri tersebut adalah:

- Huruf LEN yang merupakan rangkaian sistem bisnis perusahaan.
- Gambar panah pada kanan atas logo yang diadopsi dari logo DEFEND IDE.
- Pusat logo merupakan konsep adopsi dari Integrated Circuit (IC).
- Twin System* merupakan simetri apabila diputar 180 derajat (dual use of technology).
- Warna merah melambangkan energi dan kejayaan
- Warna biru melambangkan teknologi dan warna core value AKHLAK BUMN

1.1.3 Visi Misi PT. Len Industri (Persero)

1.1.3.1 Visi

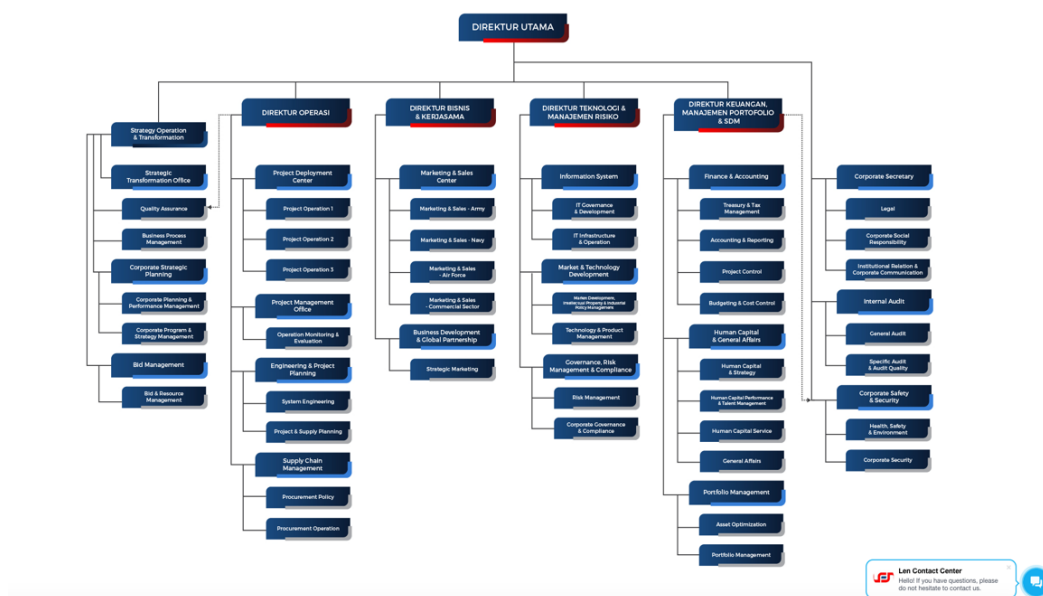
Menjadi perusahaan teknologi kelas dunia yang terpercaya

1.1.3.2 Misi

- Kami perusahaan solusi total berbasis teknologi elektronika dan informasi,
- Kami memberikan solusi integrasi sistem yang inovatif dan berorientasi kepada harapan pelanggan dengan keunggulan SDM tersertifikasi dan aliansi global,
- Kami memberikan produk dan layanan yang terkini dan berkelanjutan dengan menjamin keselamatan dan purna jual yang responsif,
- Kami berkontribusi menjaga kedaulatan negara dan meningkatkan kualitas hidup.

1.1.4 Struktur Organisasi PT. Len Industri (Persero)

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangat penting karena menggambarkan wewenang antara atasan dan bawahan. Agar tujuan dan sasaran dapat tercapai, masing-masing fungsi memiliki wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya. Struktur organisasi selalu berubah sesuai dengan keadaan. Struktur organisasi PT. Len Industri (Persero) telah ditetapkan pada 1 Juli 2024 dengan Keputusan Nomor 114/SKEP/DUA/VII/2024.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Len Industri (Persero)

Sumber : website Len Industri

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pemberdayaan dan pengembangan SDM adalah kunci di dalam menciptakan SDM yang unggul. Perusahaan menyadari memiliki SDM berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan Aziz et al (2017). Maka tidak ada jalan lain kecuali mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Selain itu, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, Individu dalam organisasi dikatakan baik tidak dilihat dari kemampuan saja melainkan dari kepribadiannya pula. Kepribadian individu dalam oraganisasi sangat bervariasi, hal ini dipostulatkan

membentuk variasi perilaku dalam organisasi, termasuk perilaku kerja. Setiap Perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu Perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. (Sausan et al., 2021). Agar perusahaan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, dan bisa memenangkan persaingan, manajemen sumber daya manusia harus dikelola secara profesional, dengan begitu diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Ketersedianya karyawan tetap dalam organisasi dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga manajemen perlu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia agar tetap terjaga (Mangkunegara, 2021).

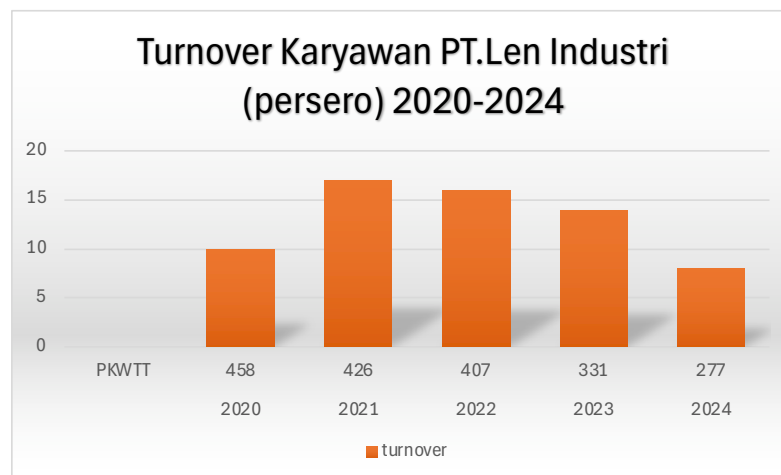
Sumber daya manusia merujuk pada sistem manajemen yang melibatkan aturan prosedur pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja yang bertujuan untuk menggapai target Perusahaan (Kusasih & Tridayanti, 2020). Perusahaan mengetahui bahwa sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam keberhasilan sebuah Perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menggapai hasil kerja yang optimal. Meskipun Perusahaan memiliki banyak keunggulan, namun produktivitas dan profitabilitasnya tidak akan maksimal tanpa adanya tim pegawai yang mempunyai kehandalan, kompensasi, dan loyalitas yang tinggi kepada Perusahaan.

Turnover intention merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri. Perputaran mengarah pada fakta bahwa akhir sebenarnya dari bentuk organisasi jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi selama periode tertentu sementara keinginan karyawan untuk pindah evaluasi individu mengacu pada hasil kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan harus meninggalkan organisasi (Lie liana., 2022). Pergantian karyawan, baik masuk maupun keluar dari perusahaan, menjadi fenomena penting. Tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi sering digunakan sebagai indikator adanya masalah mendasar dalam perusahaan (Hasyim dan Jayantika, 2021). Saat ini PT.Len Industri dihadapkan dengan Fenomena tingginya tingkat *turnover intention* dimana hal tersebut ditunjukkan dari

data Perusahaan yang dibuat oleh Perusahaan mengenai jumlah karyawan yang keluar masuk dari Perusahaan. Sikap karyawan tentang efisiensi kerja dan sentiment emosional mereka adalah dua faktor penentu kepuasan kerja yang paling umum. Menurut Rosmaini & Tanjung (2019)

Tingginya persentase karyawan yang berencana untuk meninggalkan posisi mereka saat ini biasanya dilihat sebagai tanda bahwa ada sesuatu yang salah dengan organisasi. (Hasyim & Jayantika, 2021). Sebuah fenomena masuk dan keluarnya karyawan akan memberikan dampak bisa jadi positif atau malah sebaliknya negative, maka dari itu hal yang menjadi perhatian dalam sebuah organisasi, Hal tersebut terjadi Ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik yang memungkinkan Perusahaan untuk mencapai tujuannya dan mencegah karyawan yang berbakat untuk mempertimbangkan untuk keluar (Yasar & Nurgraheni, 2017).

PT.Len Industri yang merupakan Perusahaan bergerak di bidang sektor Teknologi dan industri strategis, yang focus pada inovasi dan pengembangan produk teknologi canggih. Sebagai salah satu Perusahaan industri Teknologi terkemuka di Indonesia, PT.Len Industri bergantung pada tenaga kerja yang kompeten dan loyal. Namun, tantangan yang dihadapi dalam mempertahankan karyawan sangat tinggi, terutama karena kompetisi dalam sektor industri saat ini mendorong peningkatan *turnover* yang berpotensi merugikan Perusahaan.



Gambar 1.3 Tingkat *Turnover* PT. Len Industri Karyawan PKWTT 2020-2024

Sumber: HGCA PT.Len Industri (Persero)

Berdasarkan Gambar.1.3 tersebut menunjukkan bahwa Tingkat perputaran pada tahun 2020 sampai tahun 2024 mengalami peningkatan, yang mana peningkatan terjadi pada tahun 2021 mencapai 17 orang, dengan *turnover* yang berfluktuasi setiap tahun. *Turnover* yang tinggi pada karyawan kontrak PKWTT menunjukkan adanya tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Berpindahinya kerja karyawan disebabkan karena pihak manajemen yang kurang mampu mengelola karyawan dengan baik, sehingga menyebabkan karyawan berkeinginan berpindah kerja ditempat lain yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu diketahui faktor yang dapat mempengaruhi pada *Turnover Intention* sehingga kecenderungan terjadinya pengunduran diri karyawan dapat ditekan. Kenyataan yang dihadapi hampir semua organisasi berupa perpindahan karyawan mengarah pada jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi menurut Suta & Supartha (2018). Terkadang sebuah perusahaan melupakan apa yang menjadi hak seorang karyawan, dengan tetap menuntut kewajiban yang harus dicapai. Pekerja mungkin saja merasa tidak nyaman dengan pekerjaan dan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan mereka karena beberapa faktor.

Indikator permasalahan mendasar dalam suatu organisasi seringkali adalah tingginya tingkat pergantian karyawan yang dapat menimbulkan ketidakstabilan kondisi karyawan, juga peningkatan biaya rekrutmen. Ketika karyawan meninggalkan Perusahaan, biaya langsung seperti rekrutment dan pelatihan karyawan baru harus dikeluarkan (Sartika, 2014). Sedangkan biaya tidak langsung seperti menurunnya produktivitas karyawan karena harus mengambil pekerjaan karyawan yang meninggalkan Perusahaan (Faugno, 2017) sehingga menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan Perusahaan serta menurunkan keuntungan karyawan.

Irvianti dan Verina (2015) salah satu faktor yang berpotensi untuk mempengaruhi intensi *turnover* adalah beban kerja. Beban kerja memiliki hubungan yang kuat dan senada dengan intensi *Turnover*. Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh Tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu

banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012: 64) menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif.

hasil observasi dan wawancara pada 15 karyawan dan internal SDM PT.Len Industri menyatakan bahwa karyawan sering merasakan terbebani dengan tugas yang diberikan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan sering juga merasa frustrasi akibat beban kerja sehingga menjadi tantangan dalam manajemen beban kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat menjadi penyebab adanya *turnover*. Beban kerja memiliki hubungan kuat dan senada dengan *turnover intention*, Menurut Rajan (2018) mendeskripsikan bahwa beban kerja yang dilakukan atau diberikan kepada karyawan menjadi penentu produktivitas dan perputaran karyawan. Pekerjaan yang dialokasikan dan melebihi batas kemampuan seseorang akan memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Senada dengan pendapat Kurniawati et al, (2018) menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif.

Selain beban kerja kompensasi mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada internal PT.Len Industri didapat bahwa kompensasi menjadi alasan mereka melakukan turnover. Kompensasi merupakan segala sesuatu penghargaan yang berupa materi atau bukan materi kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang memadai dianggap efektif dalam mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan karyawan seperti yang dikatakan oleh Pramono dan Wulansari (2023). Pemimpin harus mempertimbangkan kompensasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat *turnover* (Ariyanti & Suartine, 2021). Maka disimpulkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan. Pengaruh ini berlaku dalam berbagai Perusahaan maupun organisasi, termasuk PT.Len industri. Berikut adalah kebijakan kompensasi oleh PT.Len Industri ;

Pasal 3
Struktur Kompensasi

- 1) Struktur kompensasi yang berlaku di Perusahaan:
 - a) Pendapatan terdiri dari:
 - Gaji Bulanan
 - Pendapatan Tahunan
 - b) Bonus
- 2) Gaji Bulanan terdiri dari:
 - a) Gaji Dasar
 - b) Tunjangan Jabatan
 - c) Tunjangan Selisih Penghasilan

LAMPIRAN:
KEPUTUSAN DIREKSI PT LEN INDUSTRI (PERSERO)
NOMOR: 219/SKEP/DS/XII/2023
TANGGAL: 28 DESEMBER 2023

- 3) Pendapatan Tahunan terdiri dari:
 - a) Tunjangan Hari Raya
 - b) Tunjangan Cuti Tahunan
- 4) Ketentuan pemberian Bonus diatur pada kebijakan terpisah;
- 5) Peninjauan terhadap struktur dan skala gaji dilakukan setiap tahun untuk melihat kesesuaian terhadap pasar dan tingkat inflasi;
- 6) Perusahaan dapat menetapkan tunjangan lain di luar ketentuan ini dengan mempertimbangkan faktor kinerja dan kemampuan keuangan Perusahaan serta faktor-faktor lain yang relevan.

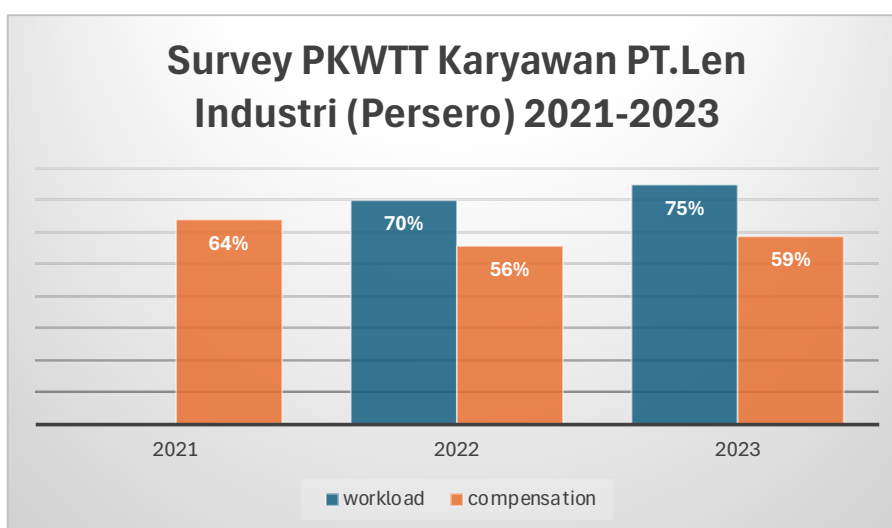
Gambar 1.4 Kebijakan kompensasi PT. Len Industri

Sumber : Internal PT.Len Industri (2024)

Dapat dilihat dari pemberian Kompensasi di PT.Len Industri belum maksimal, Seperti yang dijelaskan pada kebijakan kompensasi oleh PT.Len diatas, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Karyawan PKWTT, Karyawan yang resign dan Internal SDM pada November 2024 didapatkan bahwa kompensasi menjadi alasan yang kuat bagi karyawan untuk melakukan *turnover*. Menurut Karyawan yang resign dari perusahaan biasanya karena mendapatkan tawaran kompensasi yang lebih baik di perusahaan lain, dan menurut karyawan PKWTT gaji yang diterima kadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga mereka tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Francis (2019), kompensasi mempengaruhi tinggi dan rendahnya *turnover intention*. Menurut (Kumalasari & Efendi, 2022) Menurut

Noviyanti et al. (2023), menetapkan alokasi kompensasi yang tepat adalah faktor kunci dengan meningkatkan anggaran untuk program kompensasi, perusahaan dapat lebih efektif memenuhi kebutuhan karyawan. Dukungan dan pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan perusahaan di pasar yang kompetitif.

Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional dimana seorang tenaga kerja merasakan senang atau tidak.senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikapnya terhadap pekerjaan serta segala,sesuatu mengenai lingkungan kerjanya. Dalam penelitian Imron & Indiyati (2023) Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dengan karyawan, kompensasi, dan kesempatan untuk maju. Dampak kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan, seperti meningkatnya jumlah presensi dan karyawan bertahan dalam perusahaan (Jessie & Partono, 2020).



Gambar 1.5 Survey Satisfaction karyawan PT.Len Industri (Persero)
Sumber : internal PT.Len Industri (Persero) 2024

Berdasarkan gambar 1.5 dapat dilihat bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, menurut internal SDM PT.Len Industri karyawan bisa dikatakan puas jika rata-rata survey kepuasan

karyawan mencapai 80%. Tingkat kepuasan beban kerja relatif tinggi pada tahun 2023 yaitu 75%, Kepuasan kerja yang tinggi akibat pengelolaan beban kerja yang baik dapat menurunkan *turnover intention* karena, karena karyawan merasa beban kerja mendukung dengan produktifitas mereka. Sedangkan tingkat kepuasan kerja pada kompensasi sangat rendah pada tahun 2023 mencapai 59% yang mencerminkan adanya ketidakpuasan terhadap remunerasi yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan juga meningkatkan *turnover intention*. Oleh karena itu Perusahaan harus perlu memastikan distribusi mengenai beban kerja dan kompensasi terkelola dengan baik agar sesuai dengan harapan karyawan. Menurut (Sinaga et al., 2022) diketahui kepuasan kerja menjadi variabel mediasi terhadap *turnover intention*. Karyawan yang puas akan merasa, diterima serta nyaman di lingkungan kerjanya, mendapat support penuh dari atasannya, dan mendapat peluang pengembangan profesional melalui program pelatihan serta lokakarya Timporok, et al (2023).

Selain itu, sistem evaluasi kinerja yang adil serta transparan juga pemberian insentif berdasarkan kinerja menjadi faktor. penting dalam, meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu pendapat Priansa (2017), kepuasan kerja yaitu hasil dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apa merasa senang maupun, tidak senang. Perasaan karyawan untuk pekerjaannya akan tercermin dalam perilakunya saat melaksanakan tugas. kepuasan karyawan. Selain itu pendapat Priansa (2017), kepuasan kerja yaitu hasil dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apa merasa senang maupun, tidak senang. Perasaan karyawan untuk pekerjaannya akan tercermin dalam perilakunya saat melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, observasi serta wawancara pada pihak internal karyawan PT.Len Industri penulis mendapatkan fenomena masalah yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan pada Perusahaan PT.Len Industri. Maka, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban kerja, Kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT.Len Industri (Persero)”.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* di PT.Len Industri ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Len industri (Persero) ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Len Industri (Persero) ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT.Len Industri (Persero) ?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention* Melalui Karyawan PT.Len Industri (Persero)
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT.Len Industri (Persero) ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* di PT.Len Industri (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasa. Kerja karyawan PT.Len Industri (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. LEN Industri (Persero).
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT. LEN Industri (Persero).
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan PT.Len Industri (Persero).
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* PT.Len Industri (Persero).

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Manfaat Teoritis:

1. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan menambah pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengetahui pengaruh terkait beban kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.
2. Penelitian ini diharapkan menambah pemahaman literatur akademik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.
3. Sebagian masukan dan informasi bagi rekan mahasiswa maupun umum yang ingin memiliki topik yang sama sebagai pertimbangan dalam proses pembelajaran.

Manfaat Praktis:

1. Memberikan masukan kepada manajemen PT.Len Industri (Persero) mengenai pentingnya pengelolaan beban kerja dan kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* sehingga dapat menyusun strategi untuk mengurangi tingkat turnover
3. Mendukung pengambilan keputusan strategis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini berjudul “ Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja Karyawan PT.Len Industri

a. BAB I : Pendahuluan

Mencakup deskripsi item, beberapa informasi latar belakang, pernyataan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan proses penelitian

b. BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Meliputi landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis penelitian dan sampel

c. BAB III : METODE PENELITIAN

Memuat metode penelitian untuk mengumpulkan dan menganalisis data serta variabel operasional, tahapan, skala pengukuran, populasi dan sampel.