

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Suatu perusahaan tidak pernah terlepas dari sumber daya manusia didalamnya. Perusahaan yang efektif semakin menyadari bahwa salah satu faktor yang sangat berkontribusi penting terhadap perkembangan dan keberlangsungan suatu perusahaan yaitu manusia atau karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan suatu perusahaan baik perusahaan besar atau kecil, serta apapun jenis industrinya (Susan, 2019). Oleh karena itu, sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan perlu mendapatkan perhatian khusus. Akan tetapi sebuah perusahaan juga harus memperhatikan kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dikarenakan sumber daya yang kompeten akan mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam upaya menciptakan keunggulan dalam bersaing (Rozarie, 2017).

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam perusahaan yang memiliki peran aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan selalu dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal (Rismayanti, dkk., 2018). Keberadaan karyawan di dalam perusahaan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu dalam produktivitas perusahaan. Tanpa karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak mampu bertahan dalam sebuah persaingan. Karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan pembayaran atau

kompensasi sebagai balas jasa atas kinerja yang sudah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Sangatlah penting untuk memperhatikan hal tersebut karena secara langsung ataupun tidak langsung akan menjadi ukuran terhadap timbulnya kepuasan kerja karyawan (Rismayanti, dkk., 2018).

Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan bahkan kemunduran perusahaan. Pada zaman kompetitif seperti sekarang ini, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi lebih. Jika sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan memiliki kualitas kerja yang baik maka perusahaan tersebut tentunya akan mengalami perkembangan yang baik pula. Begitu juga sebaliknya, jika sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tidak memiliki kualitas kerja yang baik maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Maka hal ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena lebih baik mempunyai sedikit karyawan yang berkualitas dan berkompeten dibanding memiliki banyak karyawan namun nyatanya karyawan tersebut tidak memiliki kualitas dan kompetensi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Khomaryah, dkk (2020) Salah satu masalah yang cukup berpengaruh dengan karyawan adalah tingkat *turnover* yang tinggi di perusahaan. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan merupakan bukti nyata dari *turnover intention*. Hal ini dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar dari perusahaan adalah karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, keterampilan dan berpengalaman atau karyawan yang menduduki posisi penting dalam perusahaan.

Keadaan tersebut tentunya dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan serta dapat mempengaruhi profitabilitas, produktifitas dan kualitas dari perusahaan (Khomaryah, dkk., 2020).

Menurut BPS dalam Analisis Mobilitas Tenaga Kerja (2020) Tingginya *turnover* terjadi pada kelompok umur produktif (15 hingga 44 tahun) pada tahun 2020 tercatat 6.133.893 pekerja melakukan perpindahan pekerjaan. 36 persen alasan paling besar terjadi karena faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan luar, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), usaha bangkrut/terhenti dan habisnya masa kerja/kontrak. Adanya pandemi Covid-19 ini sangat berdampak pada kondisi pekerja di Indonesia. Badan Pusat Statistika juga menambahkan bahwa kecenderungan untuk pindah dari pekerjaan paling banyak terjadi pada kaum buruh atau karyawan. Sekitar 48 persen dari total pekerja buruh atau karyawan *resign* pada tahun 2020.

*Turnover* adalah keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain, menciptakan tantangan bagi *employee development* (Affandi, dkk., 2021). Intensi *turnover* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan di tempat lain (Wisantyo dan Madiistriyatno, 2015). *Turnover* bisa diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari tempat dimana ia bekerja atas keinginannya sendiri dan memutuskan secara sukarela untuk berhenti dari pekerjaannya karena pilihannya sendiri atau pribadi (Ardan dan Jaelani, 2021). *Turnover intention* juga dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya *job insecurity* dan *job stress* (Lompoliu, dkk., 2020).

**Tabel 1.1**

**Data *Turnover* CV Kesit Widia Kreasi 2018-2021**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Karyawan Masuk</b> | <b>Karyawan Masuk (%)</b> | <b>Karyawan Keluar</b> | <b>Karyawan Keluar (%)</b> |
|--------------|------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------|
| 2018         | 125                    | 7                     | 5.60%                     | 4                      | 3.20%                      |
| 2019         | 137                    | 18                    | 13.14%                    | 6                      | 4.38%                      |
| 2020         | 123                    | 6                     | 4.88%                     | 20                     | 16.26%                     |
| 2021         | 118                    | 4                     | 3.39%                     | 9                      | 7.63%                      |

Sumber: Data Internal CV Kesit Widia Kreasi

CV Kesit Widia Kreasi saat ini memiliki 118 karyawan. Dari hasil data tingkat keluar masuknya karyawan yang diperoleh dari perusahaan, ditemukan bahwa setiap tahunnya perusahaan mengalami *turnover*. Selama 4 tahun terakhir CV Kesit Widia Kreasi mengalami tingkat *turnover* terendah terjadi pada tahun 2018 yaitu sebesar 3,20 persen dan pada tahun 2020 mengalami tingkat *turnover* tertinggi yaitu sebesar 16,26 persen. Banyak alasan ditemukan yang melatarbelakangi alasan karyawan keluar, diantaranya adalah kompensasi yang diterima kurang memuaskan, karyawan pindah kerja, tuntutan pekerjaan yang diluar keahlian dan merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dijalannya.

Hasibuan (2015) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, karena jika karyawan merasa gaji (kompensasi) yang diterimanya tidak sesuai dengan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan maka

karyawan akan memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Ariyanti dan Suartina (2021) serta Lubis dan Onsardi (2021) menyatakan hal yang sama bahwa jika kompensasi meningkat maka *turnover intention* karyawan akan semakin menurun serta Sukran dan Mulyadin (2020) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

Permasalahan yang sering terjadi mengenai kompensasi yaitu belum optimalnya bayaran atau kompensasi yang diterima oleh karyawan (Handoko & Rambe, 2018). Sebagaimana yang kita ketahui karyawan biasanya dituntut untuk kerja secara profesional, taat peratran, disiplin dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta hasil kerja yang sesuai tanpa memunculkan sebuah masalah baru. Dari permasalahan ini banyak perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawannya tidak sesuai atau sebanding dengan kerja keras yang mereka berikan kepada perusahaan (Handoko dan Rambe, 2018). Seperti pada saat ini adanya wabah Covid-19 banyak perusahaan yang memberikan kompensasi kepada karyawannya hanya 50 persen bahkan sampai 80 persen. Masalah lain yang sering terjadi terkait dengan kompensasi disebuah perusahaan adalah bayaran atau kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan upah minimum yang berlaku didaerah tersebut.

*Job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan karyawan atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam (Audina dan Kusmayadi, 2018). *Job insecurity* juga dapat diartikan sebagai

perasaan terancam atau takut akan kehilangan pekerjaannya. *Job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan yang mengalami masa *job insecurity* akan sangat mengganggu semangat kerja, kualitas kerja dan produktivitas kerja, menurunnya produktivitas kerja karyawan juga menjadi tanda bahwa karyawan akan meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Audina dan Kusmayadi (2018) serta Saputri, dkk (2020) menunjukkan hasil *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang menyatakan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*.

Permasalahan yang sering terjadi tentang *job insecurity* adalah banyaknya perusahaan yang sifat pekerjaannya sesaat atau yang biasa disebut pekerjaan kontrak. Banyaknya jenis pekerjaan dengan sistem kontrak atau pekerjaan yang hanya sementara (tidak permanen) akan menyebabkan banyaknya karyawan yang akan mengalami *job insecurity* (Smithson dan Lewis dalam Hanafiah, 2013). Kasus yang sering ditemui oleh perusahaan adalah jika karyawan mendapatkan penilaian baik dari sebuah perusahaan maka karyawan tersebut akan diangkat menjadi karyawan tetap dan jika karyawan tersebut belum mendapatkan penilaian terbaik ada dua kemungkinan yang akan terjadi yaitu antara karyawan tersebut masih diberi kesempatan untuk melanjutkan kontrak selanjutnya atau karyawan tersebut akan diberhentikan masa kerjanya sebagaimana diartikan telah menyelesaikan masa kontrak kerjanya (Hanafiah, 2013).

Menurut Ratnasari, dkk (2021) Stres kerja merupakan sebuah tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis

yang berlebihan secara internal dan eksternal. Stres kerja menjadi perhatian perusahaan dikarenakan stres kerja tidak hanya akan berpengaruh terhadap individu tetapi akan berpengaruh terhadap perusahaan itu sendiri (Falakha dan Parwoto, 2020). Stres kerja merupakan sebuah konseptualisasi seorang individu didalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan termasuk didalamnya berupa sebuah ancaman yang kemungkinan juga akan ditemui karyawan dalam bekerja di suatu organisasi menurut Nusyamsi (2012). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2012), hasilnya menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi akan memiliki niat yang tinggi pula untuk berhenti kerja. Stres kerja juga berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, hal ini memiliki arti bahwa semakin tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan menimbulkan tingginya tingkat *turnover intention* (Lestari & Mujiati, 2018).

Permasalahan yang sering terjadi sehingga karyawan mengalami stres kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak sehingga menyebabkan adanya ketegangan dalam diri karyawan (Kusuma & Soesatyo, 2014). Stres yang terjadi di lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosi kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan adanya keputusan untuk berhenti dari pekerjaan. Semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, tentunya kepuasan kerja yang dirasakan akan menurun, hal tersebut yang menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan (Dewi dan Sriathi, 2019)

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu

pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, karena perlakuan yang tidak adil menjadi faktor yang kuat dari kepuasan kerja. Jika karyawan merasa tidak puas akan menyebabkan suasana kerja tidak menyenangkan yang dapat mengurangi kinerja karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk perusahaan yang pada akhirnya akan mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rismayanti, dkk (2018) serta Parashakti dan Apriani (2020) yang menyatakan hal yang sama bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja karyawan semakin membaik atau meningkat maka *turnover intention* pada karyawan juga akan semakin menurun.

Permasalahan yang sering terjadi terkait dengan kepuasan kerja yaitu tidak sesuainya kompensasi yang diterima oleh karyawan dikarenakan penilaian kinerja karyawan yang masih dinilai secara keseluruhan atau tidak dinilai secara individu. Hal ini dapat menjadi faktor dalam penerimaan kompensasi karena hasil kompensasi yang diterima oleh karyawan yang produktif, disiplin dan memiliki prestasi kerja akan sama dengan karyawan yang kurang produktif, maka dari itu permasalahan ini dapat menyebabkan tidak adanya kepuasan kerja seorang karyawan (Handoko dan Rambe, 2018). Permasalahan ini banyak menyebabkan karyawan meninggalkan perusahaan karena merasa diperlakukan secara tidak adil dan karyawan merasa tidak adanya rasa senang atau kepuasan yang dirasakan selama bekerja di perusahaan tersebut.



Dari berbagai macam pengujian yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu masih terdapat banyak perbedaan dalam penelitian (*research gap*) mengenai *turnover intention*, maka untuk mendapatkan hasil penelitian yang terbaru penulis tertarik untuk meniti kembali mengenai *turnover intention*. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada fenomena serta informasi dengan mengembangkan dari penelitian terdahulu yaitu dengan mengangkat adanya pandemi Covid-19 yang berdampak pada tingkat *turnover*. Perbedaan lainnya juga dapat dilihat dari variabel independen yang digunakan yaitu variabel kompensasi, *job insecurity* dan stres kerja. Serta perbedaan lain juga terletak pada lokasi penelitian yang dipilih yaitu CV Kesit Widia Kreasi, karena belum pernah ada yang membahas serta meneliti tentang perusahaan tersebut. Penelitian ini juga dilengkapi dengan tinjauan dari sudut pandang Islam mengenai kompensasi, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator.

Kurniawan (2019) menjelaskan sudut pandang Islam tentang bekerja sebagai suatu hal yang penting dalam menjalankan kegiatan ibadah serta jihad, jika halnya seseorang memiliki konsisten terhadap hukum yang telah ditetapkan oleh Allah ﷻ. Bekerja juga merupakan suatu kewajiban serta perintah dari Allah ﷻ, hal ini berlaku sejak manusia pertama telah diturunkan ke muka bumi yaitu Nabi Adam *Alaihis Salam*. Nabi Muhammad ﷺ juga bekerja sebagai seorang pedagang. Di dalam Al-Qur'an sebagai pedoman pertama dalam sumber hukum Islam sangat dianjurkan untuk bekerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam QS, At-Taubah (9): 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemah Kemenag 2019

105. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (QS, At-Taubah (9): 105)

Menurut Quraish Shibab (dalam tafsirq.com) ayat tersebut menjelaskan bahwa Muhammad ﷺ berkata kepada manusia untuk bekerja dan jangan segan-segan untuk melakukan perbuatan baik serta melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah ﷻ mengetahui tentang segala pekerjaan kalian dan Rasulullah ﷺ serta orang-orang mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbang dengan timbangan keimanan serta bersaksi atas perbuatan-perbuatan itu. Setelah mati kalian akan dikembalikan kepada Allah ﷻ Yang Maha Mengetahui lalu membalas dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal yang kecil maupun besar dari perbuatan kalian itu.

Jika karyawan merasa kompensasi yang mereka dapat kurang, pekerjaan membuat karyawan stres serta karyawan merasa tidak adanya keamanan dalam bekerja sehingga merasa terancam, tentu permasalahan tersebut membuat karyawan tidak merasakan adanya kepuasan dalam bekerja sehingga akan terjadinya *turnover*. Bagi karyawan *turnover* menjadi salah satu cara untuk merubah perjalanan karir mereka untuk menjadi lebih baik dimana seorang karyawan akan berkembang dengan memegang banyak pengalaman serta dapat mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Rahmadani, 2020). Sebagaimana Allah ﷻ

berfiman dalam QS, Ar-Ra'd (13): 11 bahwa Allah ﷻ tidak akan mengubah suatu keadaan ataupun nasib yang terdapat pada suatu kaum sebelum kaum tersebut berupaya terlebih dahulu untuk berusaha mengubah keadaan mereka sendiri (Fajri dan Saepudin, 2022).

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Terjemah Kemenag 2019

*“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka”.* (QS, Ar-Ra'd (13): 11).

Tafsir Kemenag

Tidak saja mengetahui sesuatu yang tersembunyi di malam hari dan yang tampak di siang hari, Allah ﷻ melalui malaikat-Nya juga mengawasi dengan cermat dan teliti. Baginya (manusia) terdapat malaikat yang selalu menjaga dan mengawasi secara bergiliran dari depan dan belakang. Mereka (malaikat) menjaga dan mengawasi atas perintah Allah ﷻ. Sesungguhnya Allah ﷻ Yang Mahakuasa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum dari suatu kondisi ke kondisi yang lain, sebelum mereka mengubah keadaan diri menyangkut sikap mental dan pemikiran mereka sendiri. Dan apabila Allah ﷻ menghendaki keburukan terhadap suatu kaum dan ini adalah hal yang mustahil bagi Allah ﷻ maka tak ada kekuatan apa pun yang dapat menolaknya dan tidak ada yang dapat menjadi pelindung bagi mereka selain Allah ﷻ.

Berdasarkan uraian dan permasalahan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator serta Tinjauannya dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus pada Karyawan CV Kesit Widia Kreasi)”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk menguji beberapa variabel penelitian yaitu pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?

5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
6. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
8. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
9. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
10. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?
11. Bagaimana pandangan Islam tentang pengaruh kompensasi, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.

2. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
3. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
4. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
5. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
6. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
7. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
8. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
9. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
10. Untuk mengetahui dan memahami pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
11. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pandangan Islam tentang pengaruh kompensasi, *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover*

*intention* dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Manfaat Praktis**

1. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menentukan sistem kompensasi yang seperti apa yang harus digunakan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
2. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menghindari *job insecurity* di dalam perusahaan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
3. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menghindari stres kerja yang dialami karyawan agar dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
4. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada perusahaan.
5. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menentukan sistem kompensasi yang seperti apa yang harus digunakan agar dapat terciptakan kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.

6. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menghindari *job insecurity* di dalam perusahaan agar dapat terciptanya kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
  7. Dapat menjadi rujukan bagi perusahaan untuk menghindari stres kerja yang dialami karyawan di dalam perusahaan agar dapat terciptanya kepuasan kerja pada karyawan CV Kesit Widia Kreasi.
- b. Manfaat Akademis
1. Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan sumber daya manusia khususnya mengenai *turnover intention*.
  2. Sebagai informasi tambahan atau sumbangan pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
  3. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai kompensasi, *job insecurity*, stres kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi di bidang sumber daya manusia.