

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Bandung merupakan ibu kota Provinsi Jawa Barat. Kota Bandung memiliki luas 167.7 km² yang membuatnya menjadi kota terbesar ketiga di Indonesia setelah Jakarta dan Kota Surabaya. Kota Bandung memiliki jumlah angkatan kerja usia 15-64 tahun sebanyak 1.354.900 orang dari penduduk yang berjumlah 2.528.160 orang di tahun 2024 (BPS Kota Bandung, 2025). Sektor perdagangan menyumbang pendapatan regional domestik bruto (PDRB) sebesar 26,32%, disusul oleh sektor industri yang menyumbang PDRB sebesar 18,29% dan sektor informasi dan komunikasi sebesar 14,09% pada tahun 2024 (BPS Kota Bandung, 2025).

Kabupaten Bandung merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Barat. Kabupaten Bandung memiliki luas sebesar 1.768 km². Kabupaten Bandung memiliki jumlah angkatan kerja sebanyak 1.910.662 orang dari total jumlah penduduk sebanyak 3.389.721 orang di tahun 2024 (BPS Kabupaten Bandung, 2025). Penyumbang PDRB terbesar Kabupaten Bandung adalah industri pengolahan sebesar 52,91 persen (BPS Kabupaten Bandung, 2025). Selanjutnya kategori perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil, dan sepeda motor sebesar 13,46 persen dan kategori pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 6,77 persen. (BPS Kabupaten Bandung, 2025).

Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu kabupaten yang terdapat di Provinsi Jawa Barat. Kabupaten Bandung Barat memiliki luas sebesar 1.283 km². Dalam hal kependudukan, Kabupaten Bandung Barat memiliki angkatan kerja sebanyak 1.306.171 orang dari jumlah total penduduk sebanyak 1.911.661 orang. (BPS Kabupaten Bandung Barat, 2025). Penyumbang PDRB terbesar Kabupaten Bandung Barat adalah industri pengolahan sebesar 40,85 persen (BPS Kabupaten Bandung Barat, 2025). Setelah itu disusul kategori pertanian, kehutanan, dan perikanan sebesar 12,63 persen, serta industri perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil, dan sepeda motor sebesar 12,38 persen (BPS Kabupaten Bandung Barat, 2025).

Kabupaten Sumedang memiliki luas sebesar 1.558,72 km². Dalam hal kependudukan, Kabupaten Sumedang memiliki angkatan kerja sebanyak 646.545 orang dari 1.187.133 orang. Penyumbang PDRB Sumedang terbesar adalah industri pengolahan sebesar 19,32%, diikuti pertanian, kehutanan dan perikanan sebesar 19,27% serta perdagangan besar, eceran, reparasi mobil dan sepeda motor sebesar 15,82%.

Kota Cimahi memiliki luas sebesar 42,43 km². Dalam hal kependudukan, Kota Cimahi memiliki angkatan kerja sebanyak 427.626 orang dari 598.698 orang. Penyumbang PDRB terbesar Kota Cimahi adalah industri pengolahan sebesar 44,83%, kemudian disusul usaha perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil, dan sepeda motor sebesar 15,78%, dan bidang konstruksi sebesar 12,87%.

Menurut Hermansyah (2020), selaku Kepala Biro Humas dan Keprotokolan Setda Provinsi Jabar, menjelaskan pada laman web pikobar.jabarprov.go.id bahwa daerah Bandung Raya merupakan daerah yang meliputi Kota Bandung, Kabupaten Bandung, Kabupaten Bandung Barat, dan Kota Cimahi serta Kabupaten Sumedang. Kabupaten Sumedang sendiri masih termasuk ke dalam daerah Bandung Raya (Sumedang.kab.go.id, 2021).

Generasi z atau yang lebih dikenal dengan Gen Z adalah generasi yang lahir dari tahun 1995 hingga tahun 2012 (Barhate & Dirani, 2022). Gen Z sendiri menurut BPS adalah generasi yang lahir dari tahun 1997 hingga tahun 2012. Dari kedua pengertian Gen Z tersebut, dapat disimpulkan bahwa Gen Z merupakan individu yang berusia 13 hingga 28 tahun. Namun, Gen Z yang telah dinilai untuk layak untuk memasuki usia bekerja adalah Gen Z yang telah berumur minimal 18 tahun menurut Pasal 68 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

Kota Bandung memiliki jumlah penduduk Gen Z sejumlah 610.451 orang yang berbanding dengan 2.528.160 orang sehingga persentase Gen Z terhadap jumlah penduduk di Kota Bandung berjumlah 24,14% pada tahun 2024. Kabupaten Bandung memiliki jumlah penduduk Gen Z sejumlah 956.191 orang yang berbanding dengan 1.911.661 orang sehingga persentase Gen Z terhadap jumlah penduduk di Kabupaten Bandung berjumlah 50,01% pada tahun 2024. Kabupaten

Bandung Barat memiliki jumlah penduduk Gen Z sejumlah 466.028 orang yang berbanding dengan 1.911.661 sehingga persentase Gen Z terhadap jumlah penduduk di Kabupaten Bandung Barat berjumlah 24,37% pada tahun 2024. Kabupaten Sumedang memiliki jumlah penduduk Gen Z sejumlah 282.666 orang yang berbanding dengan 1.187.133 sehingga persentase Gen Z terhadap jumlah penduduk di Kabupaten Sumedang berjumlah 23,97 % pada tahun 2024. Kota Cimahi memiliki jumlah penduduk Gen Z sejumlah 147,196 orang yang berbanding dengan 598.698 orang sehingga persentase Gen Z terhadap jumlah penduduk di Kota Cimahi berjumlah 24% pada tahun 2024.

Alasan pemilihan Bandung Raya sebagai lokasi penelitian ini adalah masih sedikitnya penelitian serupa yang menggunakan variabel kompensasi, stres kerja, dan *turnover intention* pada karyawan Gen Z di Bandung Raya. Dengan sedikitnya penelitian serupa pada daerah Bandung Raya, terdapat kesenjangan penelitian yang membuat peneliti ingin meneliti pada daerah Bandung Raya. Selain alasan tersebut, peneliti saat melakukan penelitian ini bertempat tinggal pada Kabupaten Bandung yang merupakan bagian dari Bandung Raya, sehingga peneliti dapat memperoleh data dengan mudah karena alasan praktis.

Gen Z sendiri memiliki banyak konotatif pada dunia profesional baik di Indonesia maupun di dunia. Hal ini dikarenakan Gen Z memiliki kepribadian yang unik dibandingkan dengan generasi lainnya karena Gen Z tidak mudah dipuaskan hanya melalui kompensasi dalam bentuk gaji maupun insentif keuangan saja (Tarigan, *et al.*, 2022). Gen Z juga cenderung untuk mencari kebebasan dan kesempatan untuk bertemu serta mempelajari banyak orang (Tarigan, *et al.*, 2022).

Saat bekerja, Gen Z memiliki perilaku yang berbeda dari generasi sebelumnya sehingga memberikan tantangan yang berbeda dari segi organisasi (Tarigan *et al.*, 2022). Gen Z memiliki kebutuhan yang unik, dimana kebutuhan tersebut tidak dapat terpenuhi dari hanya imbalan yang bersifat moneter (Tarigan *et al.*, 2022). Karyawan yang berasal dari Gen Z lebih memilih pekerjaan yang bertahan lama dan berkelanjutan dibandingkan dengan gaji yang tinggi (Tarigan *et al.*, 2022). Barhate & Dirani (2022) mengakui bahwa saat ini literatur dan riset pada organisasi terhadap Gen Z itu kurang mencukupi. Perbedaan cara bekerja dan

sedikitnya literatur serta penelitian yang membahas Gen Z membuat penulis tertarik untuk membahas fenomena turnover intention dari Gen Z.

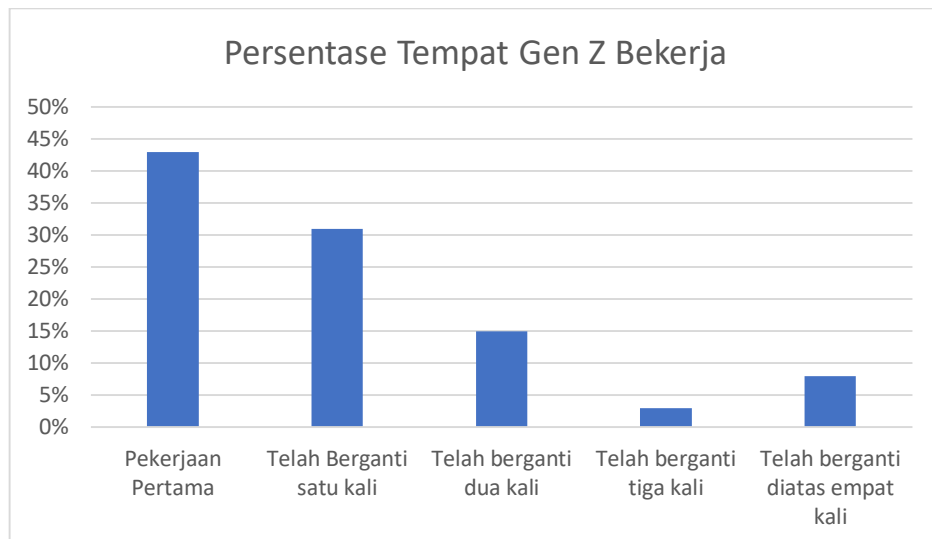
1.2 Latar Belakang Penelitian

Karyawan yang kebutuhannya telah terpenuhi akan bekerja dengan lebih efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Tarigan *et al.*, 2022). Namun, banyaknya berita akhir-akhir ini yang sering membahas Gen Z yang kebutuhannya tidak terpenuhi atau susah Gen Z untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan Gen Z menjunjung tinggi lingkungan kerja dan fleksibilitas yang sesuai dengan hati nuraninya (Septianini, 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Septianini (2024), ditemukan bahwa beberapa karyawan Gen Z di Bekasi memiliki masalah turnover intention karena beberapa sebab, seperti beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan karyawan Gen Z, dan stres kerja yang tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kim, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa satu diantara enam perawat memiliki pertimbangan untuk melakukan turnover bahkan sebelum menjadi perawat yang memiliki lisensi atau izin kerja. Responden dari penelitian yang dilakukan oleh Kim, *et al.*, (2021) adalah Gen Z yang memiliki rata-rata umur 22,4 tahun serta berada di tahun ketiga dan keempat sekolah keperawatan.

Fenomena turnover intention dikenal secara luas melalui peristiwa The Great Resignation di tahun 2021 hingga 2022. The Great Resignation sendiri adalah fenomena dimana banyak karyawan yang secara sukarela mengundurkan diri dan berhenti bekerja sejak Mei 2021 (Serenko, 2021). Parker & Horowitz (2022) menyatakan bahwa terdapat tiga penyebab The Great Resignation, yaitu kegagalan untuk mengakui kinerja karyawan, *toxic culture*, dan *professional fulfillment and meaningfulness of work*.

Sejak saat itu, fenomena *turnover intention* semakin dikenal di dunia dan Indonesia serta menjadi pembicaraan hangat di kalangan Gen Z. Di Indonesia sendiri, survei yang dilakukan oleh Jakpat (2024) membuktikan bahwa Indonesia memiliki tingkat turnover intention yang tinggi. Survei tersebut memiliki responden sebanyak 791 yang berasal dari Gen Z, sebanyak 295 responden sedang bekerja saat

ini. Dari 295 responden tersebut, hanya sebanyak 43% responden yang mengaku bahwa mereka bekerja pada perusahaan pertama mereka, dengan 57% mengaku telah berganti pekerjaan minimal sekali.



Gambar 1.1 Persentase Tempat Gen Z Bekerja di Tahun 2024

Sumber: *Understanding Gen Z: Preference in the Workplace* (Jakpat, 2024)

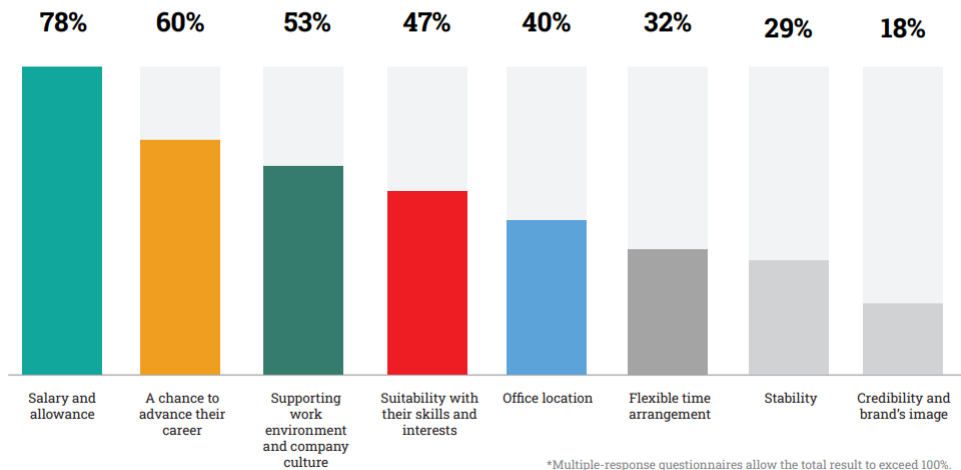
Pada survei yang sama, persentase *resign* Gen Z berjumlah 69%. Dari persentase 69% tersebut, sebanyak 34% belum menentukan waktu yang pasti untuk resign, resign dalam waktu enam bulan ke depan sebanyak 10%, resign dalam satu tahun ke depan sebanyak 8%, dan resign setelah menerima Tunjangan Hari Raya alias THR sejumlah 8%. Resign sendiri merupakan salah satu hasil dari turnover intention, yang memiliki definisi sebuah keinginan yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan (Deswarta *et al.*, 2021). Definisi turnover intention lainnya adalah pengukuran apakah karyawan suatu perusahaan atau organisasi berencana untuk meninggalkan posisinya atau organisasi berencana untuk menghilangkan karyawan dari posisinya (Suhakim & Badrianto, 2021). Turnover intention sendiri harus diturunkan secara bertahap karena tingkat turnover yang tinggi dapat menimbulkan indikasi perusahaan tersebut kurang efektif (Suhakim & Badrianto, 2021). Lebih spesifik, fenomena *turnover intention* juga terdapat pada daerah Bandung Raya. Berikut adalah tabel pre-survei tentang *turnover intention* yang dibagikan kepada Gen Z di Bandung Raya:

Pre-survei mengenai *turnover intention* pada wilayah Bandung Raya diberikan kepada 95 karyawan Gen Z di Bandung Raya. Hasil dari pre-survei atas karyawan Gen Z di Bandung Raya menunjukkan keadaan *turnover intention* Gen Z pada wilayah Bandung Raya cukup tinggi. Hampir setiap pernyataan memiliki persentase yang cukup tinggi, dengan pernyataan pada nomor ke-5 yang menunjukkan persentase tinggi. Berdasarkan jumlah dan rata-rata persentase dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* di wilayah Bandung Raya tinggi.

Terdapat banyak penyebab dari *turnover intention*. Salah satunya adalah masalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi merupakan alat yang digunakan oleh suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku karyawan sehingga dapat menaikkan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Tumi *et al.*, 2021). Menurut Syamsina & Putri (2024) kompensasi merujuk kepada segala jenis manfaat yang diterima oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan termasuk manfaat secara fisik maupun non-fisik.

Sistem kompensasi terdiri dari imbalan baik moneter maupun non-moneter yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan efisiensi karyawan yang dilakukan melalui peningkatan motivasi karyawan (Tumi *et al.*, 2021). Pengambilan keputusan di tempat kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi yang diberikan sebagai ganti usaha mereka (Mihardjo *et al.*, 2020). Gaji yang menarik dan tinggi, dalam hal ini adalah kompensasi moneter, ditemukan membuat karyawan menjadi puas dan dapat memberikan pekerjaan yang baik (Mihardjo *et al.*, 2020).

What do Gen Z look for in a workplace?



Gambar 1.2 Faktor Gen Z Mencari Pekerjaan di Tahun 2024

Sumber: *Indonesia Gen Z Report 2024* (IDN Times, 2024)

Kompensasi, dalam hal ini tunjangan dan gaji, merupakan motivasi terbesar dari Gen Z untuk mencari pekerjaan dengan persentase sebesar 78% dari total responden dalam survei yang dilaksanakan oleh IDN Times (2024) pada gambar 1.2. Respon tersebut memiliki angka yang sangat tinggi sehingga dapat diasumsikan tiga dari empat gen Z dalam survei tersebut merasa bahwa kompensasi, dalam hal ini tunjangan dan gaji sangat penting bagi mereka. Selain itu, fenomena ini diperkuat dengan adanya survei yang dilakukan oleh Savitry, *et al.* (2022) dalam naungan perusahaan Markplus yang menyatakan bahwa faktor yang paling mempengaruhi sebesar 41,6% adalah insentif bagi yang memiliki performa baik. Survei ini dilakukan dengan responden sejumlah 32,2% yang berusia 18-21 tahun, 56,6% yang berusia 22-24 tahun, dan 11,2% yang berusia 25 tahun dan di atasnya. Cakupan survei tersebut terbatas pada 49% mahasiswa S1, 24% *fresh graduate*, dan 27% karyawan yang memiliki pengalaman dua tahun atau kurang.

Tabel 1.1 Tabel Ekspektasi Pekerja Gen Z di Perusahaan

Rank	Top 10 Expectations of a Workplace	Percentage (n= 1150)
1	Incentives for Good Performance	41.6%
2	Clear Career Growth	40.9%
3	Supportive Co-Worker	39.9%
4	Have Clear Work Objectives and Directions	35.8%
5	Provide Professional Development	33.2%
6	Healthy Competition among Workers	28.0%
7	Stable Work	26.7%
8	Work-Life Balance	23.9%
9	Freedom to Express Opinion	22.3%
10	Flexible Working Hours	21.7%

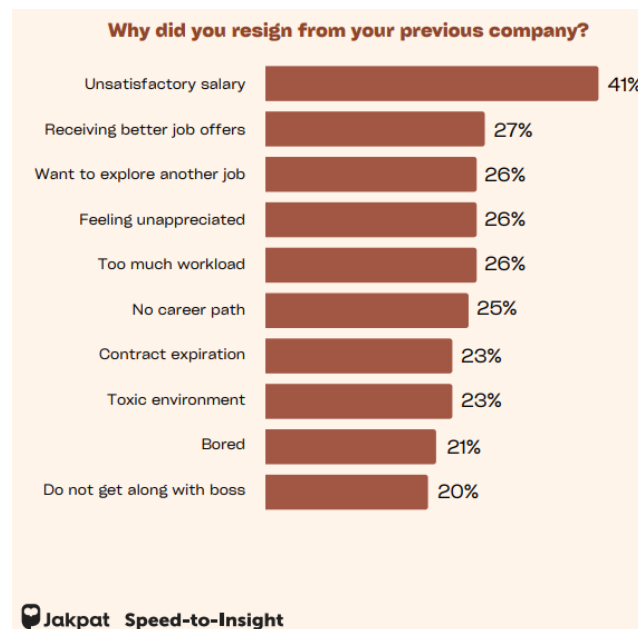
Sumber: *Employer Branding Indeks 2022* (Savitry, *et al.* 2022)

Fenomena kompensasi terutama di daerah Bandung Raya diperkuat dengan adanya pre-survei yang dilakukan oleh peneliti. Pre-survei mengenai kompensasi pada wilayah Bandung Raya diberikan kepada 95 karyawan gen z di Bandung Raya. Hasil dari pre-survei menunjukkan nilai dalam setiap pernyataan memiliki persentase yang rendah, yang juga membuat rata-rata persentase juga memiliki nilai yang rendah. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mihardjo *et al.*, (2020) yang menyatakan gaji yang menarik dan tinggi, dalam hal ini adalah kompensasi moneter, ditemukan membuat karyawan menjadi puas dan dapat memberikan pekerjaan yang baik. Dengan adanya hasil pra-survei kompensasi gen z yang rendah, kompensasi dapat menjadi salah satu faktor pemicu untuk memiliki niat *turnover*.

Selain faktor kompensasi, stres kerja yang umumnya muncul dari tekanan pekerjaan, dapat mengakibatkan *turnover intention*. Septianini (2024) mengungkapkan bahwa stres telah menjadi bagian dari keseharian seorang karyawan, dimana sulit bagi karyawan tersebut untuk menghindari stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika stres tidak dikelola dengan baik, karyawan cenderung mengalami kelelahan yang berdampak negatif pada hasil kerja. Stres kerja adalah stres yang berisi stres secara fisik dan psikologis (Cindy & Putri, 2021). Setiap karyawan dapat merasakan stres kerja, yang dipengaruhi oleh beban dari pekerjaan itu sendiri (Cindy & Putri, 2021). Saraswati & Indiyati (2022)

menyatakan bahwa stres tidak hanya berasal dari lingkungan pekerjaan, namun juga berasal dari adanya tekanan yang tinggi dalam pekerjaan tersebut.

Setiap orang dari setiap generasi pasti mengalami stres kerja. Gen Z terutama menjadi generasi yang memiliki tingkat stres paling tinggi di tempat kerja, dilansir dari artikel di laman web detik.com (Zulfikar, 2023). Artikel tersebut mengungkapkan bahwa banyak peneliti dan pakar yang mengatakan bahwa Gen Z merupakan generasi yang memiliki tingkat stres tertinggi diantara generasi lainnya (Zulfikar, 2023). Hal serupa juga disampaikan Setiawati & Dewi (2024) dalam artikel di laman web cnbcindonesia.com.



Gambar 1.3 Alasan Mengapa Gen Z Resign dari Perusahaan Sebelumnya

Sumber: *Understanding Gen Z: Preference in the Workplace* (Jakpat, 2024)

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa terlalu banyak *toxic environment* (23%) dan *do not getting along with boss* (20%) atau memiliki hubungan yang buruk dengan atasan merupakan contoh faktor mengapa Gen Z meninggalkan perusahaan mereka sebelumnya dan mencari kerja di perusahaan yang baru (Jakpat, 2024). Data tersebut menunjukkan adanya korelasi antara stres kerja, yakni *do not getting along with boss* dan *toxic environment* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Prajogo (2022) menyatakan bahwa *toxic environment* memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Di samping itu,

penelitian yang dilakukan oleh Septianini (2024) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi.

Fenomena stres kerja terutama di daerah Bandung Raya diperkuat dengan adanya pre-survei yang dilakukan oleh peneliti. Pre-survei mengenai stres kerja pada wilayah Bandung Raya diberikan kepada 95 karyawan Gen Z di Bandung Raya. Hasil pre-survei menunjukkan nilai dalam setiap pernyataan memiliki persentase yang tinggi, yang juga membuat rata-rata persentase juga memiliki nilai yang tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil studi yang dilakukan oleh An, *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja dari perawat baru yang berasal dari Gen Z memiliki peningkatan setelah menjalani orientasi karyawan selama delapan minggu. Dengan adanya hasil pra-survei stres kerja Gen Z yang tinggi, stres kerja dapat menjadi salah satu faktor pemicu untuk memiliki niatan *turnover*. Berdasarkan fenomena serta juga permasalahan pendukung dari penelitian dan survei terdahulu, penulis berminat untuk membuat penelitian perihal **“PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* GEN Z DI WILAYAH BANDUNG RAYA”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada dinamika serta karakteristik khas Generasi Z yang telah dipaparkan dalam bagian latar belakang, menjadi penting untuk merumuskan secara tegas inti permasalahan yang akan diteliti dalam studi ini. Rumusan masalah tersebut dimaksudkan untuk memfokuskan arah penelitian sehingga analisis yang dilakukan mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan pokok terkait fenomena yang diangkat. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi kompensasi karyawan Gen Z di wilayah kota dan kabupaten Bandung?
2. Bagaimana kondisi stres kerja karyawan Gen Z di wilayah kota dan kabupaten Bandung?
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan Gen Z di wilayah kota Bandung?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di wilayah kota dan kabupaten Bandung?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di wilayah kota dan kabupaten Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan penelitian ini dirancang untuk memberikan arahan dan batasan yang jelas dalam proses pengumpulan data, analisis, serta penafsiran hasil, sehingga dapat berkontribusi secara relevan terhadap pengembangan pengetahuan maupun praktik di bidang yang sesuai. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi kompensasi karyawan Gen Z di wilayah Bandung Raya.
2. Untuk mengetahui kondisi stres kerja karyawan Gen Z di wilayah Bandung Raya.
3. Untuk mengetahui *turnover intention* karyawan Gen Z di wilayah Bandung Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di wilayah Bandung Raya.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Gen Z di wilayah Bandung Raya.

1.5 Batasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki karakteristik responden yang hanya didasarkan pada usia, asal daerah, dan lama bekerja.
2. Penelitian ini tidak mengukur hubungan antara industri tempat karyawan Gen Z bekerja dengan hasil penelitian.
3. Penelitian ini memiliki lingkup yang terbatas pada Bandung Raya saja.
4. Penelitian ini tidak mengukur hasil dan pengaruh simultan antara kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

5. Penelitian ini tidak mengukur dan mempertimbangkan faktor budaya dan konteks eksternal.
6. Waktu penelitian terbatas dengan durasi enam bulan.
7. Pengumpulan data penelitian hanya terbatas pada akses responden Gen Z yang dikumpulkan melalui Google Formulir.

1.6 Kontribusi Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori *turnover intention*, terutama dalam pemantauan kompensasi dan stres kerja yang diberikan kepada karyawan Gen Z di wilayah Bandung Raya. Dengan meneliti pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan, penelitian ini akan menambah literatur yang ada mengenai hubungan antara kedua faktor tersebut dengan tingkat *turnover intention* di wilayah Bandung Raya.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan rekomendasi bagi perusahaan yang memiliki karyawan Gen Z, khususnya di wilayah Bandung Raya dalam menerapkan dan mengoptimalkan pengaruh kompensasi dan stres kerja sebagai alat *turnover intention*. Dengan memahami pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap *turnover intention*, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk mengurangi *turnover intention*.

1.6 Sistematika Penelitian Tugas Akhir

Berikut adalah sistematika penulisan penelitian ini yang terbagi menjadi lima bab:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai gambaran umum dari objek penelitian, latar belakang permasalahan penelitian, lalu dilanjutkan dengan tujuan penelitian serta kontribusi penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan dan pembahasan penelitian tugas akhir.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai beberapa teori serta literatur yang penulis gunakan untuk menjadi acuan serta kerangka pemikiran untuk mendukung penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjelaskan secara rinci metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, mulai dari karakteristik responden, hasil dari penelitian serta pembahasan hasil dari penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan yang didapat dari hasil serta pembahasan penelitian dan memberikan saran mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.