

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Umum PT. BPR Gunung Slamet

PT. BPR Gunung Slamet atau yang sering disebut dengan Bank Gunung Slamet merupakan BPR yang beroperasi di Kabupaten Cilacap. PT. BPR Gunung Slamet berdiri pada 20 Mei 1969 di Cilacap dan dikelola oleh perorangan atau swasta. Hingga saat ini, PT. BPR Gunung Slamet sudah memiliki kantor cabang dan kantor kas yang tersebar di Kabupaten Cilacap dan Kabupaten Banyumas.

PT. BPR Gunung Slamet menawarkan berbagai produk, termasuk tabungan, deposito, kredit dan PPOB. PT. BPR Gunung Slamet memberikan bunga yang tinggi untuk tabungan dan deposito serta telah terjamin oleh Lembaga Penjamin Simpanan atau LPS. Produk tabungan yang tersedia mencakup Tabungan Gunung, Tabungan Umum, Tabungan Simpatik, TabunganKu, Arisan Simpanan Gunung (ASG) dan Tabungan Simpel. Untuk membuka tabungan di BPR Gunung Slamet, syarat yang diperlukan adalah fotokopi KTP dan pengisian formulir *Know Your Customer* (KYC). Namun, untuk TabunganKu dan Tabungan Simpel diperlukan fotokopi kartu pelajar karena produk ini khusus ditujukan untuk pelajar. Selain tabungan, BPR Gunung Slamet juga menawarkan produk deposito dengan berbagai jangka waktu, seperti deposito jangka 3 bulan, deposito jangka 6 bulan, dan deposito jangka 12 bulan. Setiap jangka waktu tersebut memiliki suku bunga yang berbeda, berkisar antara 5,5% hingga 6% per tahun. Beberapa produk yang ditawarkan oleh PT. BPR Gunung Slamet mencakup pilihan tabungan yang beragam dan deposito dengan suku bunga yang menguntungkan.

Untuk produk kredit sendiri PT. BPR Gunung Slamet memberikan bunga yang rendah dan syarat ketentuan yang mudah serta kredit cepat cair. Kredit yang ditawarkan oleh PT. BPR Gunung Slamet bermacam-macam yaitu Kredit Pegawai, Kredit UMKM dan Kredit Pensiunan. Pada Kredit Pegawai terdapat Kredit SiliA (Silihi Limang Juta), Kredit Pegawai PNS dan Kredit Pegawai Non PNS. Kredit

SiliA memiliki tujuan pengembangan yaitu untuk debitur pegawai yang sedang membutuhkan dana sedikit akan tetapi debitur masih menikmati fasilitas kredit yang jatuh tempo kreditnya masih lama, sedangkan debitur masih memiliki kemampuan untuk menikmati fasilitas berikutnya tanpa harus menutup fasilitas yang sedang berjalan. Kredit Pegawai PNS dikhususkan hanya untuk pegawai PNS saja, dimana debitur harus menyertakan berkas berupa SK CPNS, SK PNS dan Taspen sebagai syarat mendapatkan kredit, bunga yang ditawarkan dari 0,05% hingga 0,81% dengan jangka waktu 1 s/d 180 bulan. Kredit Pegawai Non PNS adalah kredit yang diperuntukan untuk pegawai yang bukan PNS, debitur diharuskan menyertakan berkas SK Pengangkatan Karyawan, Kartu Jamsostek dan Slip Gaji Terbaru dengan bunga kredit 0,80% untuk jangka waktu 1 s/d 36 bulan dan bunga kredit 0,90% dengan jangka waktu 37 s/d 60 bulan.

Terdapat juga Kredit UMKM yang terdiri dari Kredit Jaminan BPKB, Kredit Jaminan Sertifikat, Kredit Jaminan Bilyet Deposito, pada Kredit Jaminan BPKB debitur diharuskan menyertakan BPKB atas nama sendiri, Gesekan No. Rangka, Gesekan No. Mesin, Kunci Duplikat serta *foto copy* STNK sedangkan untuk Kredit Jaminan Sertifikat dan Jaminan Bilyet Deposito harus menyertakan *copy* sertifikat dan bilyet atas nama sendiri. Lalu Kredit Pensiunan merupakan kredit yang diperuntukan bagi para pensiunan dengan suku bunga yang menarik yaitu 0,85% untuk jangka waktu pinjam s/d 2 tahun dan 0,9% untuk jangka waktu 2 s/d 8 tahun sedangkan syarat yang diperlukan adalah *copy* KTP, slip gaji terakhir, *copy* KARIB dan SK pensiunan.

Sumber: Website PT. BPR Gunung Slamet Cilacap (2022)

1.1.2 Logo PT. BPR Gunung Slamet

Berikut adalah logo dari PT. BPR Gunung Slamet:



Gambar 1. 1 Logo PT. BPR Gunung Slamet

Sumber: PT. BPR Gunung Slamet (2022)

1.1.3 Visi dan Misi PT. BPR Gunung Slamet

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, PT. BPR Gunung Slamet memiliki visi dan misi sebagai berikut:

- a. Visi
Selalu menjadi bank yang sehat, kuat dan terpercaya serta unggul dalam hal kinerja dan pelayanan.
- b. Misi
 - a) Memberikan layanan jasa keuangan yang cepat, tepat dan akurat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah.
 - b) Menerapkan prinsip *Good Corporate Governance*.
 - c) Memiliki laporan keuangan yang sehat.
 - d) Menyisihkan sebagian laba untuk memperkuat permodalan.
 - e) Memberikan keuntungan yang optimal kepada para pemegang saham, karyawan, nasabah dan pemerintah.

Sumber: Website PT. BPR Gunung Slamet Cilacap (2022)

1.1.4 Tujuan Perusahaan

Dalam menjalankan perusahaan, PT. BPR Gunung Slamet memiliki target yang harus dicapai. Hal ini dianggap penting untuk menentukan keberlanjutan jangka panjang perusahaan yang terdapat dalam tujuan dari PT. BPR Gunung Slamet yaitu:

- a. PT. BPR Gunung Slamet melakukan penghimpunan dana yang dititipkan oleh nasabah dalam bentuk deposito berjangka atau tabungan.
- b. PT. BPR Gunung Slamet memberikan pinjaman berupa kredit kepada pemilik usaha.
- c. Memberikan pembiayaan berdasarkan prinsip-prinsip yang ditentukan oleh Bank Indonesia.

Sumber: PT. BPR Gunung Slamet Cilacap (2022)

1.1.5 Struktur Organisasi PT. BPR Gunung Slamet

Berikut adalah struktur organisasi PT. BPR Gunung Slamet:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. BPR Gunung Slamet

Sumber: PT. BPR Gunung Slamet (2022)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset bernilai di perusahaan dan keberhasilan serta efektivitas perusahaan dapat dipengaruhi oleh kualitas SDM-nya. Memiliki SDM yang berkualitas dapat membantu perusahaan memahami manfaat dari berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Di era yang terus berkembang, semakin sulit untuk mempertahankan SDM yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan memberikan motivasi dan pengembangan kepada SDM yang memiliki keterampilan, karena perusahaan membutuhkan SDM yang mampu mengatur, mengelola, dan menggerakkan sumber daya yang ada agar dapat bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh pemanfaatan SDM yang memiliki bakat, kreativitas, dan semangat yang tinggi untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan harus mengadopsi pendekatan strategis terhadap pengelolaan SDM, termasuk rekrutmen, seleksi,

pelatihan, pengembangan karir, dan penghargaan yang sesuai. Manager pada perusahaan dapat dikatakan sukses apabila memiliki kemampuan yang berguna dalam menentukan strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan sehari – hari (Fernando & Wulansari, 2021). Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kooperatif, yang mendorong pegawai untuk berinovasi, berkolaborasi dan memberikan kontribusi maksimal. Dengan memperhatikan dan menghargai peran penting SDM dalam kesuksesan perusahaan. Perusahaan dapat mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas dan menciptakan budaya kerja yang dinamis dan berprestasi.

Kinerja SDM memiliki dampak besar bagi kelancaran operasional perusahaan. SDM yang menunjukkan kinerja yang rendah dapat menghambat kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan proses rekrutmen yang selektif, memberikan pelatihan yang sesuai dan menjaga retensi sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu hal yang harus diperhatikan ialah keinginan sumber daya manusia untuk meninggalkan perusahaan yang disebut sebagai *turnover intention*. *Turnover Intention* muncul ketika seseorang secara sadar dan dengan sengaja menginginkan untuk meninggalkan pekerjaannya di perusahaan. Biasanya, hal ini terjadi ketika sumber daya manusia merasa tidak puas dengan pekerjaannya atau menghadapi masalah yang sulit diatasi di lingkungan kerja. Ketidakseimbangan perusahaan dalam tenaga kerja dan adanya peningkatan biaya sumber manusia dapat disebabkan karena tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memahami faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* dan mengambil langkah guna mengurangi tingkat *turnover* yang tidak diinginkan (Nainggolan, 2020). Tingginya tingkat *turnover* dapat mengganggu kelangsungan operasional perusahaan karena perlu dilakukan penggantian karyawan yang keluar dan proses perekrutan serta pelatihan karyawan baru. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru juga dapat meningkat. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, memberikan kesempatan pengembangan

karir dan memberikan kompensasi yang adil. Dengan demikian perusahaan dapat mempertahankan SDM yang berkualitas dan mengurangi tingkat *turnover* yang merugikan.

Maka dari itu, perusahaan perlu mengetahui faktor yang berkontribusi terhadap *turnover intention* dan berupaya untuk meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan. Meningkatkan iklim kerja yang positif, memberikan kesempatan pengembangan karir, memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang berkinerja baik dapat menjadi salah satu langkah baik yang dilakukan untuk mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi SDM yang berkualitas dalam perusahaan.

Pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap terdapat tantangan yaitu tingginya tingkat *turnover intention*, ketika dilakukan pengumpulan informasi peneliti mendapatkan informasi terkait penyebab dari tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan ini, tetapi sebagian besar penyebabnya ialah adanya rasa ketidakpuasan sumber daya manusia terhadap kompensasi yang diberikan serta tidak dapat menyesuaikan budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut.

Tabel 1. 1 Data Pengunduran Diri Karyawan PT. BPR Gunung Slamet

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar
2018	181	29	22
2019	188	27	23
2020	192	17	18
2021	191	16	15
2022	192	20	18

Sumber: PT. BPR Gunung Slamet Cilacap (2022)

Seperti yang tertera di tabel 1.1, jumlah pengunduran diri sejak tahun 2018 hingga 2020 bervariasi. Sejumlah 22 orang pegawai meninggalkan perusahaan pada tahun 2018, pada tahun 2019 sejumlah 23 pegawai meninggalkan perusahaan, tahun 2019 meningkat yaitu sebanyak 23 pegawai, sejumlah 18 pegawai meninggalkan

perusahaan pada tahun 2020 yang artinya jumlahnya menurun dibanding tahun sebelumnya, pada tahun 2021 sejumlah 15 pegawai meninggalkan perusahaan dan sejumlah 18 pegawai kembali meninggalkan perusahaan sehingga menyebabkan jumlah pengunduran diri meningkat kembali. Perusahaan sudah melakukan beberapa upaya untuk mempertahankan karyawan, namun upaya yang dilakukan oleh perusahaan dirasa kurang optimal karena masih banyaknya karyawan yang memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Harjoyo (2021), manusia bekerja dengan harapan mendapatkan kompensasi sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Kompensasi mengarah pada penghargaan yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk terima kasih perusahaan atas kontribusi karyawan pada perusahaan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Maka dari itu, memberikan kompensasi dengan adil dan sesuai akan berpengaruh pada sikap pegawai yang akan merasa termotivasi dan dihargai oleh perusahaan. Implementasi kompensasi yang tepat dan adil dapat memotivasi karyawan karena kompensasi dianggap sebagai ukuran nilai pekerjaan mereka. Ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menjadi faktor penyebab tingginya tingkat *turnover* di perusahaan (Sandy, 2019). Pemberian kompensasi yang tidak benar akan berdampak pada penurunan efektivitas kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia pada perusahaan. Namun, hasil penelitian yang ada menunjukkan perbedaan dalam pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Riset yang telah dilakukan oleh Sartono (2018) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan semakin rendah kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Ervindo (2020) justru menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Perbedaan hasil ini menunjukkan kompleksitas dalam hubungan antara kompensasi dan *turnover intention*. Faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi individu juga dapat berperan dalam mempengaruhi hubungan

ini. Maka dari itu, dibutuhkan penelitian lebih lanjut guna memahami dengan lebih baik hubungan antara kompensasi dan *turnover intention* serta faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, meliputi aspek finansial dan non-finansial. Perusahaan juga perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan terkait kompensasi, serta menyediakan insentif yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

Penulis telah melakukan wawancara dengan PT. BPR Gunung Slamet Cilacap dan mendapatkan informasi mengenai jenis kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan pada karyawan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Daftar Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung PT. BPR Gunung Slamet

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Gaji Bulanan	Tunjangan cuti tahunan
Insentif penarik tabungan terbanyak	Penghargaan 15 tahun bekerja
Insentif kehadiran	Umroh bagi karyawan berprestasi
Insentif penarikan kredit macet	Dana pensiun

Sumber: PT. BPR Gunung Slamet Cilacap (2023)

Setelah melakukan wawancara dengan narasumber, penulis mendapatkan informasi terkait pemberian kompensasi langsung berupa gaji bulanan pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap. Narasumber menilai bahwa kompensasi yang diterima karyawan saat ini tidak sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan, sebagian besar pendapatan yang diperoleh PT. BPR Gunung Slamet Cilacap menjadi pemasukan bagi pihak keluarga perusahaan sehingga dalam mengalokasikan dana untuk pemberian gaji pada karyawan dianggap tidak adil. Di sisi lain, PT. BPR Gunung Slamet Cilacap selalu memberikan target yang terlalu tinggi sehingga membuat karyawan harus lebih bekerja keras. Dampak dari hal ini adalah banyaknya pegawai yang mulai mencari-cari alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaannya saat ini kemudian mengajukan pengunduran diri.

Menurut Asnah, *et al.* (2020) “budaya organisasi adalah sekumpulan aturan dan norma yang mendefinisikan keyakinan dalam organisasi dan digunakan sebagai pedoman oleh semua anggota di sebuah perusahaan”. “Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi adanya *turnover* dalam suatu perusahaan”. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung strategi organisasi dan karyawannya dapat dengan cepat menghadapi tantangan perusahaan. Salah satu penyebab pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan adalah budaya organisasi yang kurang baik seperti sering terjadi pelanggaran aturan atau lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga karyawan memutuskan untuk melakukan pengunduran diri. Jika suatu perusahaan menanamkan nilai-nilai organisasi yang kuat dan seluruh anggota dapat mengimplementasikan dengan baik maka akan tercipta kepuasan dan kinerja yang baik dari para anggota organisasi (Adam, Yuniarsih, Ahman & Kusnendi, 2020).

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Wijaya (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover*, maka semakin kuat budaya organisasi pada perusahaan, semakin rendah pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan sehingga tingkat *turnover* di perusahaan akan berkurang. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen budaya organisasi yang efektif dalam mengurangi tingkat *turnover* karyawan. Dalam hal ini, manajemen perlu memperhatikan pengembangan budaya organisasi yang positif dan inklusif, dimana karyawan merasa terlibat, dihargai dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan menciptakan ikatan yang lebih erat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk mencari kesempatan di tempat kerja lain. Namun, budaya organisasi hanya satu diantara banyaknya faktor yang mempengaruhi *turnover*. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover* seperti kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang juga memiliki pengaruh terhadap keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan budaya organisasi yang baik dan memastikan bahwa anggota organisasi memahami dan menginternalisasikan nilai-nilai yang diusung oleh perusahaan. Namun, apabila

kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai maka karyawan akan lebih puas dan lebih giat dalam menjalankan tugasnya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk memperkuat budaya organisasi yang ada dan mulai menerapkan dalam kehidupan sehari-hari sehingga apabila budaya organisasi perusahaan dinilai baik dan membuat karyawan merasa nyaman maka tingkat *turnover* pada perusahaan akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, PT. BPR Gunung Slamet harus senantiasa berupaya meminimalisir tingkat *turnover* yang ada. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut terkait **“PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER* PADA PT. BPR GUNUNG SLAMET CILACAP”**.

1.3 Perumusan Masalah

Manajemen ialah suatu hal yang digunakan untuk mengatur dan mengelola kebutuhan manusia agar tercapai sesuai tujuannya. Manajemen SDM merupakan bentuk pengembangan dan pemeliharaan individu di suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan kompensasi dapat menjadi pemacu motivasi yang digunakan oleh karyawan agar terus menghasilkan kinerja yang baik, tetapi seringkali perusahaan tidak memberikan kompensasi berdasarkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini memunculkan perasaan tidak puas pada diri karyawan yang kemudian memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan. Namun, kompensasi bukanlah satu-satunya penyebab karyawan ingin meninggalkan perusahaan. Budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan baik juga dapat menyebabkan perusahaan kehilangan karyawannya. Budaya organisasi yang buruk juga akan berdampak pada citra perusahaan tersebut karena akan menghasilkan karyawan yang bertindak semaunya. Upaya yang harus dilakukan adalah dengan berlaku adil dalam memberikan kompensasi dan didasarkan pada kinerja yang dihasilkan, serta memperbaiki sistem budaya organisasi yang sebelumnya dan lebih diperhatikan lagi agar dapat diterapkan oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, terjadi *turnover* yang disebabkan oleh kompensasi dan budaya organisasi di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap. Beserta

dukungan data mengenai *turnover* yang tinggi dan disebabkan karena kompensasi dan budaya organisasi. Maka, penulis ini melakukan analisis mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover* pada PT. BPR Gunung Slamet Cilacap, sehingga dihasilkan perumusan masalah untuk penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kompensasi di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap?
2. Bagaimana budaya organisasi di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap?
3. Bagaimana *turnover* di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover* di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover* di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover* di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap?

1.4 Tujuan Penelitian

Menurut rumusan masalah yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab akan permasalahan diatas. Tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Guna mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover* di PT. BPR Gunung Slamet.
2. Guna mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover* di PT. BPR Gunung Slamet.
3. Guna mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover* di PT. BPR Gunung Slamet.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat signifikan baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang pendidikan yaitu :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi penting dalam pemahaman mengenai pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover*. Metode penelitian

yang digunakan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian serupa.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat yang berarti antara lain :

1. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan penulis tambahan wawasan dan pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap turnover. Hal ini dapat memperluas pengetahuan penulis dalam bidang tersebut dan meningkatkan kualitas penelitian yang dilakukan.

2. Bagi mahasiswa

Penelitian ini memberikan pengetahuan tambahan dan sumber pemikiran yang berharga bagi mahasiswa. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam studi atau penelitian mahasiswa tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap *turnover*. Mahasiswa dapat memanfaatkan temuan dan metodologi penelitian ini untuk memperkaya pemahaman mahasiswa tentang topik tersebut.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini memberikan masukan yang berharga bagi perusahaan dalam menghadapi masalah yang berkontribusi pada peningkatan *turnover* akibat pengaruh kompensasi dan budaya organisasi di PT. BPR Gunung Slamet Cilacap. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi faktor yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan guna mengurangi *turnover* dan meningkatkan retensi karyawan. Perusahaan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan untuk mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam manajemen kompensasi dan pengembangan budaya organisasi yang positif.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan pemahaman tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi

terhadap *turnover* serta memberikan manfaat praktis yang dapat diterapkan dalam perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori dari umum sampai ke khusus, disertai penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian yang diakhiri dengan hipotesis jika diperlukan.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis temuan yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel (untuk kuantitatif) / Situasi Sosial (untuk kualitatif), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisis Data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian dan disajikan dalam sub judul tersendiri. Bab ini berisi dua bagian: bagian pertama menyajikan hasil penelitian dan bagian kedua menyajikan pembahasan atau analisis dari hasil penelitian. Dalam pembahasan sebaiknya dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya atau landasan teoritis yang relevan.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan jawaban dari pertanyaan penelitian, kemudian menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.