

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT AAA merupakan anak perusahaan BUMN yang berfokus pada penerbangan domestik dan termasuk ke dalam tipe *Low Cost Carrier* (LCC). Secara umum, terdapat 2 (dua) istilah untuk mengkategorikan jenis penerbangan berdasarkan pelayanan dan biayanya, yaitu *Low Cost Carrier* (LCC) dan *Full Service Carriers* (FSCs). *Low Cost Carrier* (LCC) atau *Budget Airlines* adalah kategori penerbangan yang mengedepankan pada efisiensi operasional dan pengurangan layanan tambahan (*no-frills*) seperti menghilangkan layanan makanan, layanan bagasi gratis, jarak antar kursi yang pendek serta pemesanan tiket dari jauh hari sehingga harga tiket yang ditawarkan dapat semakin terjangkau (Laurie Hunter, 2006).

Sejak tahun 2012 PT PT AAA yang merupakan anak perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini berkomitmen untuk memberikan pelayanan penerbangan yang aman, nyaman bagi penumpangnya. PT AAA telah melayani berbagai rute domestik maupun internasional, diantaranya Jakarta, Surabaya, Batam, Bandung, Banjarmasin, Denpasar, Balikpapan, Yogyakarta, Medan, Palembang, Padang, Makassar, Pekanbaru, Lombok, Semarang, Malang, Kupang, Tanjung Pandan, Solo, Palangkaraya, Pontianak, Manado, Aceh, Jayapura, Gorontalo, Samarinda serta rute internasional ke Timor Leste, Malaysia, Singapura, Bangkok dan Australia. PT AAA memiliki kantor cabang di setiap rute yang beroperasi untuk memastikan operasional dan pelayanan kepada konsumen tetap prima.

Maskapai yang berlokasi utama di Cengkareng, Tangerang ini mengoperasikan beberapa armada pesawat yang memenuhi standar keselamatan dan efisiensi tinggi. Armada ini dikelola dengan prosedur pemeliharaan yang ketat dan berkelanjutan untuk memastikan performa optimal di setiap penerbangan.

Adapun tipe pesawat yang dioperasikan sebagai berikut :

A330-900 NEO: 2 Unit

1. A320-200 NEO: 51 Unit
2. ATR 72-600: 7 Unit
3. Freighter B737-500: 1 Unit

Sebagai bukti keberhasilan dalam komitmen meningkatkan pelayanan pada pelanggan, Citilink telah meraih beberapa penghargaan seperti penghargaan Top IT Implementation Airlines Sector dari Kementerian Komunikasi dan Informatika di tahun 2017, penghargaan Transportation Safety Management Award dari Kementerian Perhubungan di tahun 2017, akreditasi bintang empat dari badan pemeringkat industri aviasi dunia, SKYTRAX selama dua tahun berturut-turut dari tahun 2018, penghargaan TripAdvisor Traveler's Choice Award yang telah diperoleh selama tiga tahun berturut-turut dari tahun 2018, meraih predikat 4-Star Low-Cost Airline versi Airline Passenger Experience (APEX) untuk ketiga kalinya, Skytrax COVID-19 Airline Safety Rating di 2021, serta berbagai penghargaan bergengsi lainnya. Sebagai perusahaan penerbangan LCC, PT AAA dalam menjalankan bisnisnya dengan mengusung visi misi yaitu,

Visi

Menjadi sebuah maskapai penerbangan berbiaya rendah berkelas dunia dengan profitabilitas yang berkelanjutan dan menjadi perusahaan paling diminati bagi pencari kerja di Indonesia.

Misi

Meningkatkan kualitas hidup masyarakat dengan menyediakan jasa layanan transportasi udara yang bebas kerumitan dengan kehandalan yang tinggi dan keamanan penerbangan berstandar internasional serta sentuhan layanan bercirikan keramahtamahan Indonesia.

1.1.2 Budaya Perusahaan

Dalam aspek operasional dan tata kelola perusahaan, PT AAA mengadopsi dan menginternalisasi nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Bahkan nilai-nilai AKHLAK ditetapkan, PT AAA sudah memiliki 3 (tiga) values yang diterapkan di perusahaan yaitu Simple,

Prompt dan Polite. Dari AKHLAK dan Simple, Prompt, Polite ini dikombinasikan dan diturunkan menjadi perilaku-perilaku dalam membangun budaya perusahaan yang kuat, profesional, serta berorientasi pada pelayanan terbaik bagi pelanggan. Berikut gambaran core values dari budaya perusahaan PT AAA :

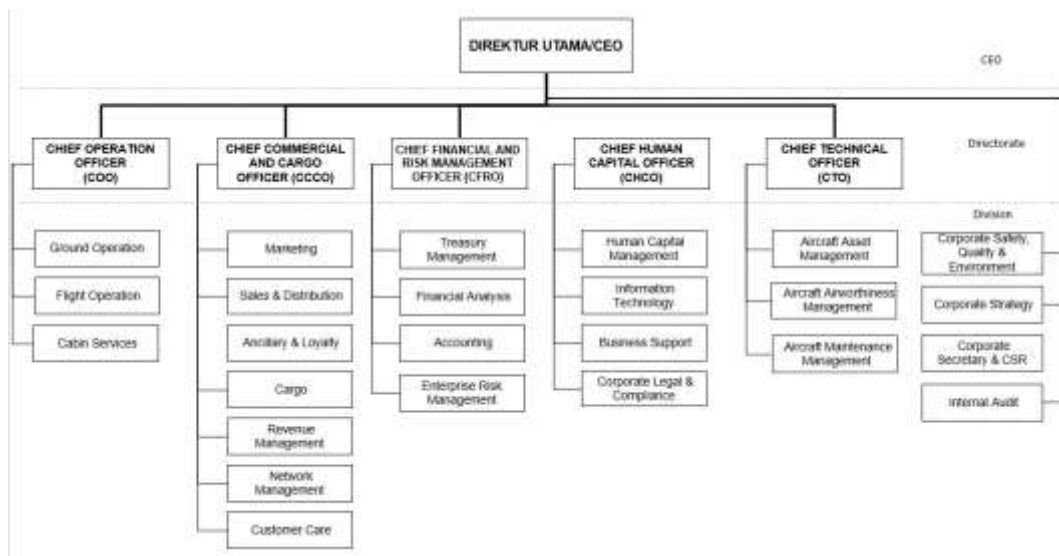


Gambar 1. 1 Core Values AKHLAK PT AAA

Sumber: Annual Report PT AAA Tahun 2023

1.1.3 Struktur Organisasi

PT AAA memiliki struktur organisasi yang dirancang untuk mendukung operasional yang *agile*, efisien, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan yang prima. Struktur ini mencerminkan sinergi antara berbagai fungsi strategis yang bertujuan untuk memastikan kelangsungan bisnis dan daya saing perusahaan dalam industri penerbangan. PT AAA memiliki 6 (enam) direktur seperti gambar berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT AAA

Sumber: *Human Capital Manual PT AAA Tahun 2024*

1.2. Latar Belakang Penelitian

Persaingan industri yang semakin kompetitif, menjadikan manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam menjaga efektivitas dan stabilitas operasional di perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:9) manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai ilmu mengelola hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien untuk mewujudkan atau mencapai suatu tujuan. Fungsi dari manajemen SDM terdiri dari seluruh rangkaian proses mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan hingga proses *termination*. Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh manajemen SDM adalah *turnover*.

Turnover menjadi isu penting dalam dunia kerja karena sangat berkaitan dengan stabilitas karyawan, produktivitas, serta kualitas layanan. *Turnover* dapat didefinisikan sebagai fenomena dimana karyawan secara sukarela keluar atau meninggalkan perusahaan (Salama et al., 2022). Perpindah karyawan dari perusahaan ke perusahaan lainnya dalam jangka waktu tertentu menyebabkan penurunan kualitas organisasi dan menjadi beban biaya perusahaan (Mendis, 2017). Hal ini mengharuskan perusahaan untuk menggunakan sumber daya yang terbatas dan mengalokasikan anggaran untuk proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Singh et al., 2020).

Selaras dengan PT AAA yang memiliki visi menjadi perusahaan yang paling diminati oleh para pencari kerja, *turnover* menjadi salah satu komponen utama dalam pengukuran keberhasilan organisasi. Dalam 3 (tiga) tahun terakhir angka *turnover* pada PT AAA dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1

Data Turnover Karyawan PT AAA Tahun 2022-2024

Data	2022	2023	2024
Jumlah Karyawan	2032	2009	2136
Jumlah Karyawan Resign	119	129	252
Persentase	5.88%	6.46%	12.1%

Sumber: Data Internal Human Capital PT AAA

Tabel 1. 2

Breakdown Turnover Karyawan PT AAA Tahun 2022-2024

Status Pekerjaan	2022	2023	2024
Karyawan Tetap	71	52	64
Karyawan Kontrak	48	77	188

Sumber: Data Internal Human Capital PT AAA

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dan tabel 1.2 dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan angka *turnover* di PT AAA. Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 5.88% dimana bagian tertinggi di karyawan dengan status karyawan tetap. Pada tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 6.46% dimana bagian tertinggi di karyawan dengan status karyawan kontrak. Pada tahun 2024 jumlah karyawan yang keluar terjadi peningkatan menjadi 12.1% dimana bagian tertinggi di karyawan dengan status karyawan kontrak. Peningkatan angka turnover di 2024 sebesar 5.64% yang didominasi oleh karyawan berstatus kontrak.

Meningkatnya persentase *turnover* di PT AAA dikhawatirkan akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan secara keseluruhan. Menurut Mobley, (1986; dalam Bagus, 2018:5) *turnover* sangat berdampak pada perusahaan karena mengakibatkan kerugian dari segi biaya untuk proses rekrutmen, sumber daya untuk mencari kandidat baru serta motivasi karyawan. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Nasution (2017, dalam Wahyuni dan Ikhwan, 2022) bahwa

adanya perputaran karyawan menjadi hambatan bagi efektivitas serta efisiensi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Sebelum terjadinya *turnover* di perusahaan, karyawan memiliki kecenderungan atau niat untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Wirawan, 2015; dalam (Wilopo dan Wahyuningtyas, 2024). Dari penelitian lainnya, *turnover intention* merupakan kemungkinan atau probabilitas seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dalam waktu tertentu (Li et al., 2019). Penelitian Meron (2024:10) juga menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keputusan secara sadar dari karyawan untuk mencari peluang kerja di perusahaan baru. Turnover intention sering kali dipicu oleh perasaan karyawan bahwa pekerjaan yang dimiliki saat ini tidak sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* salah satunya yaitu ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi (Aliu dan Kutllovci, 2024).

Kompensasi menurut Firdaus, V. & Oetarjo (2022:12) adalah semua jenis pendapatan karyawan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan. Pendapat lain menyatakan bahwa kompensasi merupakan berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas waktu, tenaga dan pemikiran yang telah karyawan berikan untuk mencapai tujuan perusahaan Dessler (2015:417).

Menurut (R. Wayne et al., 2016:247) kompensasi merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa dan layanan karyawan. Kompensasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu kompensasi finansial langsung (*Direct financial compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung (*Direct financial compensation*) merupakan imbalan yang diterima karyawan berupa upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*) merupakan semua imbalan yang tidak termasuk di kompensasi finansial langsung yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan, seperti cuti berbayar dan asuransi perawatan medis.

Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Peningkatan kompensasi akan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan menganggap kompensasi merupakan bentuk apresiasi atas kontribusi untuk perusahaan dalam bekerja, (Silaban dan Syah, 2018). Hasil serupa juga diperoleh oleh (Cao et al., 2013) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh dalam mengurangi *turnover intention*. Lebih lanjut lagi penelitian oleh Candra et al. (2018), menghasilkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Sistem kompensasi yang baik yaitu sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan sehingga perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah karyawan yang bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Jika para karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterima dan tidak diselesaikan dengan baik, hal ini akan berakibat kepada penurunan motivasi kerja karyawan yang dapat berdampak ke penurunan prestasi kerja, keluhan, kemangkiran, pemogokan kerja hingga keinginan karyawan untuk pindah bekerja ke perusahaan yang lain (Siagian, 2020:253). Hasil penelitian dari (Ohunakin & Olugbade, 2022) mengungkapkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan kinerja kerja. Penelitian lainnya juga mengungkapkan jika karyawan merasa tidak di apresiasi dengan baik oleh perusahaan, maka kondisi tersebut membuat turunnya semangat karyawan dan membuka peluang karyawan untuk keluar dari perusahaan, (Wilopo dan Wahyuningtyas, 2024).

Berdasarkan definisi dan teori kompensasi, implementasi kompensasi di PT AAA terbagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung (*Direct financial compensation*) di PT AAA berupa gaji dan tunjangan jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan waktu dan ketentuan yang telah ditetapkan. Gaji diberikan kepada karyawan sesuai dengan grade atau jenjang jabatan, kompetensi,

keterampilan dan ketetapan lainnya yang sudah diatur oleh perusahaan. Sedangkan tunjangan terbagi menjadi tunjangan untuk karyawan struktural dan tunjangan untuk karyawan fungsional yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan level jabatannya. Sedangkan untuk kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compensation*) diberikan perusahaan berupa asuransi kesehatan karyawan dan keluarga dan cuti berbayar. Namun, pada implementasinya terdapat kecenderungan karyawan PT AAA belum merasa puas terhadap kompensasi yang diterima. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 data hasil survei kompensasi PT AAA tahun 2022 hingga 2024 berikut:

Tabel 1. 3

Hasil Survei Kompensasi Karyawan PT AAA Tahun 2022-2024

Indikator	2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan	80%	59%	83%	80%	86%	75%
Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan struktural dan karyawan fungsional sudah seimbang dan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan kontribusinya	Belum ada pengukuran	Belum ada pengukuran	83%	80%	86%	74%

Sumber: Hasil Survey Employee Engagement, Tahun 2022-2024 PT AAA

Dari data tabel 1.3 indikator kompensasi gaji pada tahun 2022, 2023 dan 2024 belum mencapai skor target tahunan yang sudah ditetapkan perusahaan. Target yang ditetapkan perusahaan merupakan persentase jumlah karyawan yang setuju atau sangat setuju dengan pernyataan dalam survei terhadap tiap indikator. Pada tahun 2022, target yang ditetapkan oleh perusahaan untuk skor kompensasi gaji di angka 80% sedangkan skor realisasinya di angka 59%. Pada tahun 2023 target skor kompensasi gaji sebesar 83% sedangkan skor realisasi sebesar 80%. Selanjutnya, pada Tahun 2024, target skor untuk kompensasi gaji sebesar 86% sedangkan skor realisasinya sebesar 75%. Angka realisasi kompensasi gaji pada tahun 2023 dan 2024 mengalami penurunan sebesar 5%.

Sama halnya dengan indikator kompensasi gaji, tabel 1.5 menyajikan data skor survei untuk indikator kompensasi yang diberikan kepada karyawan struktural dan karyawan fungsional pada tahun 2023 dan 2024. Dikarenakan kompensasi karyawan struktural dan karyawan fungsional baru diimplementasikan pada awal tahun 2023, maka indikator ini tidak dimasukkan ke dalam survei pada tahun 2022. Pada tahun 2023 target skor kompensasi yang diberikan kepada karyawan struktural dan karyawan fungsional sebesar 83% sedangkan skor realisasinya belum memenuhi target yaitu sebesar 80%. Pada tahun 2024, target skor kompensasi yang diberikan kepada karyawan struktural dan karyawan fungsional sebesar 86% sedangkan skor realisasi sebesar 74%, dimana skor ini lebih rendah dari skor realisasi tahun 2022 sebesar 6%. Dari hasil survei kompensasi finansial PT AAA menjadi fenomena yang perlu diteliti lebih dalam perihal adanya peningkatan angka turnover dan penurunan skor survei karyawan terhadap kompensasi finansial pada tahun 2024.

Selain kompensasi, faktor lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* di perusahaan adalah *Work Life Balance* (WLB). *Work Life Balance* merujuk pada keseimbangan karyawan dalam mengatur dan membagi waktu antara kerja dan aspek kehidupan. Aspek kehidupan ini meliputi minat pribadi, rekreasi, aktivitas sosial dan keluarga (Kerdipitak & Jermstittiparsert, 2020). Menurut R. Wayne et al. (2016:297) menyebutkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dapat menjadi faktor strategis dalam menarik dan mempertahankan karyawan.

Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi meningkatkan stress yang dapat menyebabkan timbulnya niatan untuk keluar dari perusahaan (Jaharuddin & Zainol, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* karyawan di perusahaan maka *turnover intention* akan semakin rendah (Pamungkas, 2024). Menurut Kerdipitak dan Jermsttiparsert (2020) juga menemukan bahwa ketidak seimbangan kehidupan dan kerja menjadi faktor yang menyebabkan niat untuk keluar dari perusahaan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan. Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah niatan karyawan tersebut untuk meninggalkan organisasi (Aman-Ullah et al., 2024). Pada penelitian Sim Ai Hui et al. (2023) menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin baik tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin kecil niatan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Fenomena ini terjadi di PT AAA dimana adanya peningkatan *turnover* dalam tiga tahun terakhir bersamaan dengan adanya penurunan persentasi indikator *Work Life Balance* yang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut.

Tabel 1. 4

Hasil Survei Karyawan di PT AAA Tahun 2022-2024

Indikator	2022		2023		2024	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Kebijakan atau benefit yang diberikan oleh perusahaan mendukung <i>work life balance</i> karyawan	80%	71%	83%	87%	86%	82%
Perusahaan mengeluarkan kebijakan atau memberikan benefit yang meningkatkan <i>employee well-being</i> karyawan	80%	69%	83%	81%	86%	79%

Sumber: Hasil Survey Employee Engagement Tahun 2022-2024 PT AAA

Tabel 1.4 menyajikan data hasil survei mengenai *Work Life Balance* (WLB) pada tahun 2022 hingga 2024. Ditiap tahunnya PT AAA menetapkan skor target yang harus dicapai. Target yang ditetapkan perusahaan merupakan persentase jumlah karyawan yang setuju atau sangat setuju dengan pernyataan dalam survei terhadap tiap indikator. Indikator pertama mengenai kebijakan atau benefit yang diberikan perusahaan untuk mendukung *work life balance* karyawan. Pada tahun 2022, skor yang ditargetkan perusahaan sebesar 80% sedangkan skor realisasi dari hasil survei sebesar 71%. Pada tahun 2023 adanya peningkatan skor target maupun realisasi yaitu skor target sebesar 83% dan skor hasil survei sebesar 87%. Skor ini meningkat dikarenakan setelah pandemi Covid-19 berakhir, perusahaan masih menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel yaitu *work from home* atau *work from anywhere*. Selanjutnya pada tahun 2024 skor target yang ditetapkan perusahaan sebesar 86% dan skor realisasi dari hasil survei sebesar 82%. Dari data tahun 2023 ke 2024 dapat dilihat adanya penurunan skor realisasi untuk indikator *work life balance* karyawan sebesar 5%.

Selain kompensasi dan *Work Life Balance* (WLB), penelitian para ahli juga menyebutkan bahwa faktor lain yang menyebabkan timbulnya niat untuk keluar dari perusahaan yaitu faktor *well-being* karyawan (Nair et al., 2024). Penelitian mengenai kesejahteraan (*well-being*) telah berkembang dalam beberapa decade terakhir. Menurut Dodge et al. (2012:222), *Well-being* didefinisikan sebagai kondisi seseorang memiliki keseimbangan antara sumber daya dan tantangan yang dihadapi. Selain penerapan kebijakan *work life balance*, PT AAA juga mengimplementasikan kebijakan untuk mendukung *well-being* karyawan. Adapun program *well-being* yang sudah diterapkan di PT AAA seperti layanan konseling, penyediaan fasilitas daycare, tempat olahraga dan kesempatan untuk pengembangan diri.

Menurut penelitian Samad et al. (2022) menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *employee well-being* terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan di suatu organisasi maka semakin rendah keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya. Sama halnya dengan penelitian Yuniasanti et al. (2019) bahwa *employee well-being*

khususnya dari sisi kesejahteraan psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada tabel 1.4 dapat dilihat skor survei PT AAA tentang indikator perusahaan mengeluarkan kebijakan atau benefit yang mendukung *well-being* karyawan tiga tahun terakhir. Pada tahun 2022, target skor untuk indikator ini sebesar 80% sedangkan skor realisasinya sebesar 69% sehingga tahun 2022 belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2023, target skor yang ditetapkan sebesar 83% dan skor realisasinya sebesar 81%. Selanjutnya, pada tahun 2024 target skor yang ditetapkan sebesar 86% dan skor realisasinya sebesar 79%. Dari tahun 2023 ke tahun 2024 terjadi penurunan skor survei sebesar 2% dan selama tiga tahun terakhir hasil survei untuk indikator *well-being* karyawan belum mencapai target. Berdasarkan data hasil survei yang ada, menjadi fenomena yang perlu diteliti lebih dalam perihal adanya peningkatan angka turnover pada tahun 2024 dan adanya penurunan skor survei kepuasan karyawan terhadap kesejahteraan karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan, adapun rumusan masalah yang dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi, *Work Life Balance*, *employee well-being* dan *turnover intention* pada karyawan di PT AAA?
2. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT AAA?
3. Seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap *turnover intention* karyawan di PT AAA?
4. Seberapa besar pengaruh *employee well-being* karyawan terhadap *turnover intention* karyawan di PT AAA?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat melengkapi wawasan akademik tentang korelasi antara kompensasi, *Work Life Balance* dan *employee well-being* terhadap *turnover intention* khususnya dalam industri penerbangan.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi mendatang dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama penelitian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di industri layanan atau penerbangan.

2. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk menjadi bahan pertimbangan PT AAA dalam mengambil kebijakan terkait kompensasi, *Work Life Balance* dan *employee well-being* sehingga dapat menurunkan angka *turnover intention* karyawan.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan penelitian penelitian ini adalah sebagai berikut:

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi, *Work Life Balance* dan *employee well-being* terhadap *turnover intention* karyawan di PT AAA.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT AAA.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *Work Life Balance* terhadap *turnover intention* karyawan di PT AAA.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh *employee well-being* terhadap *turnover intention* karyawan di PT AAA.

1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan thesis tentang “Pengaruh kompensasi, *work life balance* dan *employee well-being* terhadap *turnover intention* di PT AAA” akan dibagi menjadi 5 (lima) bab dan masing-masing bab akan disusun sesuai dengan alur dan ketentuan.

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 meliputi definisi *turnover intention*, kompensasi (*direct compensation* dan *indirect compensation*), *work life balance* dan *employee well-being* 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), Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, serta Teknik Analisa 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. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dan selanjutnya diikuti oleh penarikan kesimpulan. 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.