

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan merupakan salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat berdampak langsung pada stabilitas dan produktivitas organisasi. *Turnover intention* mengacu pada kecenderungan karyawan untuk secara sukarela meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. Jika tidak ditangani dengan baik, tingginya *turnover intention* dapat meningkatkan biaya rekrutmen, pelatihan, dan penyesuaian karyawan baru, serta dapat mengganggu kontinuitas kerja tim (Rumawas, 2023).

Turnover intention yang terjadi dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover intention* yang terjadi berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harusnya diganti dengan karyawan baru (Chan *et al.*, 2021). Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Keluarnya karyawan berarti ada posisi tertentu yang kosong, dan harus segera digantikan (Dessler, 2020).

Pada Honda Bintang Mobil Madiun, sebagai salah satu perusahaan otomotif yang cukup berkembang di wilayah Madiun dan sekitarnya, tantangan terkait pengelolaan SDM juga semakin kompleks. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi *turnover intention* pada beberapa karyawan, yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja,

meningkatnya ketidakhadiran, serta pengajuan *resign* oleh sejumlah staf dalam periode waktu tertentu. Adapun hasil *survey* yang telah dilakukan di Honda Bintang Mobil Madiun melalui wawancara dengan salah satu karyawan bagian personalia, telah didapatkan data *turnover* karyawan dalam periode bulan Januari 2024 hingga Juni 2025. Data tersebut disajikan dalam tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1.1. Tingkat *Turnover* Karyawan Honda Bintang Mobil Madiun.

| Periode | Karyawan Awal (orang) | Karyawan Masuk (orang) | Karyawan Keluar (orang) | Karyawan Akhir (orang) | Persentase <i>Turnover</i> (%) |
|----------------|-----------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Januari 2024 | 74 | 1 | 4 | 71 | 5,41% |
| Februari 2024 | 71 | 0 | 3 | 68 | 4,23% |
| Maret 2024 | 68 | 2 | 2 | 68 | 2,94% |
| April 2024 | 68 | 1 | 5 | 64 | 7,35% |
| Mei 2024 | 64 | 3 | 1 | 66 | 1,56% |
| Juni 2024 | 66 | 0 | 4 | 62 | 6,06% |
| Juli 2024 | 62 | 2 | 3 | 61 | 4,84% |
| Agustus 2024 | 61 | 1 | 2 | 60 | 3,28% |
| September 2024 | 60 | 0 | 3 | 57 | 5,00% |
| Oktober 2024 | 57 | 4 | 1 | 60 | 1,75% |
| November 2024 | 60 | 0 | 2 | 58 | 3,33% |
| Desember 2024 | 58 | 2 | 0 | 60 | 0% |
| Januari 2025 | 60 | 1 | 3 | 58 | 5,00% |
| Februari 2025 | 58 | 0 | 2 | 56 | 3,45% |
| Maret 2025 | 56 | 0 | 3 | 53 | 5,36% |
| April 2025 | 53 | 4 | 0 | 57 | 0% |
| Mei 2025 | 57 | 6 | 0 | 63 | 0% |
| Juni 2025 | 63 | 7 | 1 | 69 | 1,59% |

Sumber: Data Primer (2025).

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, tabel tersebut menggambarkan dinamika jumlah karyawan serta tingkat *turnover* perusahaan selama periode Januari 2024 hingga Juni 2025. Variabel yang disajikan terdiri atas jumlah karyawan awal bulan, jumlah karyawan yang masuk, jumlah karyawan yang keluar, jumlah karyawan akhir bulan, serta persentase *turnover* yang dihitung berdasarkan jumlah karyawan yang keluar terhadap total karyawan pada periode bersangkutan.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa perusahaan mengalami fluktuasi tenaga kerja yang cukup konsisten sepanjang periode pengamatan. Pada awal Januari 2024, perusahaan memiliki 74 karyawan. Namun, selama tahun 2024 jumlah tersebut mengalami penurunan bertahap akibat intensitas keluarnya karyawan yang lebih tinggi dibandingkan jumlah karyawan yang masuk pada beberapa bulan. Puncak penurunan tercermin pada April 2024, ketika lima karyawan keluar sehingga menghasilkan tingkat *turnover* sebesar 7,35%, yang menjadi nilai tertinggi pada tahun tersebut. Meskipun demikian, terdapat pula periode dengan stabilitas tinggi, seperti Desember 2024, di mana tidak terdapat karyawan yang keluar sehingga tingkat *turnover* berada pada angka 0%.

Memasuki tahun 2025, dinamika tenaga kerja menunjukkan pola yang relatif serupa. Pada Januari hingga Maret 2025, tingkat *turnover* berada dalam rentang 3,45% hingga 5,36%, yang masih menggambarkan perpindahan karyawan yang cukup intens. Namun pada April dan Mei 2025, tidak terdapat karyawan yang keluar, sehingga tingkat *turnover* kembali

berada pada nilai 0%. Kondisi ini mengindikasikan adanya periode stabilisasi tenaga kerja setelah beberapa bulan sebelumnya mengalami fluktuasi.

Pada Juni 2025, perusahaan mencatat peningkatan signifikan dalam jumlah karyawan masuk sebanyak tujuh orang, sementara yang keluar hanya satu orang. Hal ini menyebabkan jumlah karyawan akhir meningkat menjadi 69 orang, dengan tingkat *turnover* yang relatif rendah yaitu 1,59%. Pergerakan ini menggambarkan upaya perusahaan dalam melakukan rekrutmen untuk menutupi kekurangan tenaga kerja pada bulan-bulan sebelumnya. Secara umum, tabel 1.1 ini menunjukkan bahwa *turnover* karyawan pada perusahaan bersifat fluktuatif dengan kecenderungan meningkat pada beberapa periode tertentu, terutama ketika jumlah karyawan yang keluar tidak diimbangi oleh rekrutmen yang memadai. Variasi tingkat *turnover* tersebut dapat menjadi indikator penting untuk mengevaluasi stabilitas sumber daya manusia, efektivitas kebijakan retensi karyawan, serta strategi rekrutmen perusahaan selama periode penelitian.

Menekan angka *turnover intention* di sebuah organisasi maupun perusahaan dapat menggunakan faktor pemberian kompensasi yang pantas. Hal ini sejalan dengan pendapat Zunaidah *et al.*, (2019), yang menjelaskan pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Kemudian dijelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan.

Menurut Septiani *et al.*, (2024), menjelaskan definisi lain kompensasi merupakan total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi berperan sebagai mekanisme untuk memberi penghargaan kepada karyawan, menarik talenta, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat Nurmansyah (2024), menjelaskan kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas penggunaan tenaga, pikiran, dan kreativitas yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun peneliti memperoleh data terkait sistem kompensasi karyawan Honda Bintang Mobil Madiun melalui proses wawancara langsung dengan salah satu staf yang bertugas di bagian personalia, yang memiliki kewenangan serta akses terhadap informasi kepegawaian dan struktur remunerasi perusahaan. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memastikan bahwa seluruh komponen kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial, dapat dipahami secara komprehensif. Selain itu, peneliti juga melakukan klarifikasi tambahan untuk memastikan keakuratan data, termasuk prosedur pemberian kompensasi, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor yang memengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan. pada tabel 1.2. di bawah ini.

Tabel 1.2. Kompensasi Karyawan Honda Bintang Mobil Madiun

| Jabatan | Status | Gaji Pokok (Rp) | Tunjangan Makan dan Kesehatan (Rp) | Insentif Penjualan per Unit Kendaraan (Rp) | Total Kompensasi Jika Berhasil Menjual 1 Unit Kendaraan (Rp) | Total Kompensasi Jika Tidak Menjual (Rp) |
|-------------------------|--------|-----------------|------------------------------------|--|--|--|
| Sales Advisor | Junior | 750,000 | 150,000 | 2,000,000-2,500,000 | 2,900,000-3,400,000 | 900,000 |
| | Middle | 1,000,000 | 170,000 | 2,100,000-2,650,000 | 3,270,000-3,820,000 | 1,170,000 |
| | Senior | 1,250,000 | 185,000 | 2,250,000-2,700,000 | 3,685,000-4,135,000 | 1,435,000 |
| Teknisi/ Mekanik | Junior | 1,500,000 | 150,000 | - | - | 1,650,000 |
| | Middle | 1,700,000 | 170,000 | - | - | 1,870,000 |
| | Senior | 2,150,000 | 185,000 | - | - | 2,335,000 |
| Admin/ CS | Junior | 2,100,000 | 150,000 | 1,200,000 | 3,450,000 | 2,250,000 |
| | Middle | 2,175,000 | 170,000 | 1,200,000 | 3,545,000 | 2,345,000 |
| | Senior | 2,300,000 | 185,000 | 1,200,000 | 3,685,000 | 2,485,000 |
| Supervisor/ Team Leader | Junior | 2,100,000 | 150,000 | 2,750,000 | 5,000,000 | 2,250,000 |
| | Middle | 2,350,000 | 175,000 | 2,750,000 | 5,275,000 | 2,525,000 |
| | Senior | 2,450,000 | 185,000 | 2,750,000 | 5,385,000 | 2,635,000 |
| Bagian Gudang/ Logistik | Junior | 1,500,000 | 150,000 | - | - | 1,650,000 |
| | Middle | 1,650,000 | 170,000 | - | - | 1,820,000 |
| | Senior | 1,950,000 | 185,000 | - | - | 2,135,000 |
| HRD dan Marketing | Junior | 2,000,000 | 150,000 | 1,000,000 | 3,150,000 | 2,150,000 |
| | Middle | 2,250,000 | 170,000 | 1,500,000 | 3,920,000 | 2,420,000 |
| | Senior | 2,500,000 | 185,000 | 1,750,000 | 4,435,000 | 2,685,000 |

Sumber: Data Primer (2025).

Berdasarkan pada tabel di atas, teridentifikasi variasi signifikan dalam struktur kompensasi antar jabatan, yang dipengaruhi oleh faktor kinerja penjualan dan hierarki level (*junior; middle, senior*). Posisi berbasis penjualan seperti *sales advisor* menunjukkan ketergantungan tinggi pada insentif variabel, dengan total kompensasi meningkat 220–288% ketika berhasil menjual satu unit kendaraan misalnya status *junior* dari Rp. 900.000 menjadi Rp. 2.900.000– Rp. 3.400.000. Sebaliknya, posisi non-*sales* seperti teknisi/ mekanik dan bagian gudang menerima kompensasi tetap tanpa insentif, dengan gaji pokok 100–186% lebih tinggi daripada *sales advisor* level setara misalnya, teknisi *junior* Rp1.500.000

dengan *sales advisor junior* Rp750.000. Hal ini mengindikasikan kebijakan perusahaan yang membedakan skema remunerasi berdasarkan kontribusi langsung terhadap pendapatan perusahaan.

Struktur kompensasi ini menimbulkan implikasi terhadap motivasi dan stabilitas pendapatan karyawan. Posisi dengan insentif tinggi (*sales advisor, supervisor*) berpotensi mendorong peningkatan produktivitas namun berisiko menyebabkan ketidakpastian finansial bagi karyawan saat target tidak tercapai. Sementara itu, kompensasi tetap pada divisi operasional seperti teknisi dan gudang mencerminkan upaya retensi melalui kepastian pendapatan, meski berpotensi kurang merangsang peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Vizano *et al.*, (2020), menjelaskan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh secara langsung dengan hasil positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Gani *et al.*, (2022), menjelaskan *turnover intention* di sebuah perusahaan tambang di Kalimantan menjadi rendah dikarenakan ada kompensasi yang mempengaruhi secara positif dan signifikan. Sejalan menurut Saputra *et al.*, (2022), menjelaskan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Bintang Megah Abadi.

Menurut Efitriana & Liana (2022), menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dapat diketahui bahwa faktor yang dapat

mempengaruhi *turnover intention* karyawan Yamaha Mataram Sakti Semarang adalah kompensasi. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Akbar *et al.*, (2023), menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Primajasa Perdanaraya Utama Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di sebuah perusahaan maupun organisasi, serta menimbulkan *research gap* pada penelitian ini.

Faktor kompetensi juga turut berperan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan di sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kompetensi merupakan gabungan keterampilan, pengetahuan, dan atribut untuk menghasilkan pekerjaan atau tugas dengan standar yang ditetapkan (Rahadi *et al.*, 2021). Sama halnya dengan pendapat Maswanto *et al.*, (2022), memberikan definisi lain kompetensi yang merupakan sinergitas pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar kinerja yang ditetapkan.

Menurut Widiastuti (2023), menjelaskan kompetensi merupakan peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sejalan dengan pendapat Nyoto (2019), menjelaskan kompetensi merupakan sebuah konsep yang dimaknai sebagai terjadinya kombinasi antara keterampilan seseorang (*skills*), atribut personal (*personal's attribute*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui

perilaku kinerja (*job behaviour*), yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi melalui alat ukur tertentu.

Pada Honda Bintang Mobil Madiun, kompetensi karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kualitas pelayanan serta pencapaian target operasional perusahaan. Kompetensi yang dimaksud meliputi kemampuan teknis dan non-teknis. Secara teknis, karyawan seperti *sales consultant* dituntut untuk memahami secara mendalam seluruh spesifikasi produk mobil Honda, mampu menyampaikan informasi produk dengan baik kepada pelanggan, serta memiliki strategi penjualan yang efektif. Di sisi lain, teknisi harus menguasai proses pemeriksaan dan perbaikan kendaraan sesuai dengan standar Honda, serta mampu menggunakan peralatan diagnostik dengan tepat. Bagi staf administrasi dan layanan pelanggan, penguasaan sistem komputerisasi, ketepatan dalam pengarsipan data, dan ketelitian dalam menangani dokumen sangat dibutuhkan.

Kompetensi non-teknis atau *soft skills* juga tak kalah penting, seperti kemampuan komunikasi, keterampilan membangun hubungan dengan pelanggan, serta kemampuan menangani keluhan secara profesional. Selain itu, kompetensi personal seperti disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi menjadi nilai tambah yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi dinamika kerja. Namun, kenyataannya masih terdapat ketimpangan dalam penguasaan kompetensi antar karyawan yang diakibatkan oleh kurang meratanya pelatihan, yang pada akhirnya dapat

menimbulkan kecemburuan kerja dan mendorong niat untuk keluar dari perusahaan (Marliana, 2024).

Penelitian yang dilakukan Saripuddin & Hafiz (2023), menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Adiperkasa Medan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Hamsal *et al.*, (2023), menjelaskan kompetensi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada guru PAUD se-Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sudarmi (2024), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Suryamas Gemilang Lubricant.

Wahyudi *et al.*, (2024), menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompetensi. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Liany & Larasati (2025), menjelaskan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Kido Mulia Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak selalu berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di sebuah organisasi dan perusahaan, serta menimbulkan *research gap* pada penelitian ini.

Employee engagement atau keterlibatan karyawan juga menjadi elemen penting dalam menurunkan *turnover intention*. *Employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan atas organisasi dan nilainya. Karyawan yang ikut serta mengetahui konteks bisnis, dan

bekerja dengan kolega kerjanya untuk meningkatkan performa dalam pekerjaan untuk kebutuhan organisasi (Pranogyo *et al.*, 2021). Sejalan dengan pendapat Wakhyuni (2025), menjelaskan *employee engagement* merujuk pada tingkat komitmen, keterlibatan, dan kepuasan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Hiejaya (2021), menjelaskan definisi *employee engagement* merupakan sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka. Sedangkan menurut Amin & Riyanto (2022), menjelaskan definisi lain *employee engagement* adalah suatu kondisi motivasi yang fokus dalam mencapai tujuan pekerjaan atau organisasi. Cakupan *employee engagement* berbeda- beda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Penelitian yang dilakukan Juliantara *et al.*, (2020), menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan golden tulip di Bali. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Utami & Siswanto (2021), menjelaskan bahwa *employee engagement* juga secara langsung berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada industri FMCG. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wijaya & Suhardiyah (2021), menjelaskan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Central Sahabat Baru.

Menurut Janna & Paradilla (2023), menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* perawat dari Rumah Sakit Grestelina Makassar. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Wijayanto *et al.*, (2022), menjelaskan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan hotel Santika Premiere Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak selalu berpengaruh terhadap *turnover intention* di sebuah organisasi maupun perusahaan, serta menimbulkan *research gap* pada penelitian ini.

Menurut Septiani *et al.*, (2024), menjelaskan kompensasi merupakan total semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Pada Honda Bintang Mobil Madiun, perusahaan telah menerapkan sistem pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan jabatan dan status kepegawaian, baik karyawan tetap maupun kontrak, guna menjaga keadilan internal dan meningkatkan motivasi kerja.. Adapun

Menurut Hiejaya (2021), menjelaskan definisi *employee engagement* merupakan sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka. Sementara itu, tingkat *employee engagement* atau keterlibatan kerja karyawan di Honda Bintang Mobil Madiun juga menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Beberapa karyawan menunjukkan semangat kerja (*vigor*) yang tinggi, terutama saat pertama kali bergabung. Namun, semangat

tersebut sering kali menurun akibat tekanan kerja yang tinggi, terutama saat target penjualan tidak tercapai atau ketika harus lembur tanpa kompensasi yang memadai.

Dari segi dedikasi, karyawan yang telah bekerja lama cenderung memiliki loyalitas yang kuat, tetapi di sisi lain, karyawan generasi muda atau Gen Z sering kali merasa kurang dihargai karena tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan minimnya jalur pengembangan karier yang jelas. Selain itu, tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (*absorption*) juga terganggu oleh tekanan target, jam kerja yang padat, serta kurangnya penghargaan atas pencapaian kerja. Hal ini membuat sebagian karyawan merasa kurang menikmati pekerjaannya dan tidak merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan. Keterlibatan yang rendah ini, apabila dibiarkan, dapat meningkatkan *turnover intention* atau keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena meningkatnya *turnover* karyawan yang berpotensi menurunkan citra positif perusahaan, serta ditemukannya berbagai faktor yang memengaruhi *turnover intention*, ditambah dengan adanya *research gap* yang masih terlihat dalam beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan yang beragam, maka peneliti memandang penting untuk melakukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Honda Bintang Mobil Madiun)”** guna memberikan

kontribusi empiris dalam memahami determinan *turnover intention* dan memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberi batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan di Honda Bintang Mobil Madiun.
2. Variabel penelitian ini akan dibatasi pada masalah kompensasi (X_1), kompetensi (X_2), *employee engagement* (X_3), dan *turnover intention* (Y).
3. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan di Honda Bintang Mobil Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di Honda Bintang Mobil Madiun?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *turnover intention* di Honda Bintang Mobil Madiun?
3. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* di Honda Bintang Mobil Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang ada di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian terhadap karyawan Honda Bintang Mobil Madiun sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* di Honda Bintang Mobil Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompetensi terhadap *turnover intention* di Honda Bintang Mobil Madiun.
3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Honda Bintang Mobil Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan manfaat yang baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan informasi tambahan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan Honda Bintang Mobil Madiun dalam mengambil keputusan.
- b. Menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.
- c. Menjadi referensi dan pengetahuan tambahan bagi peneliti lain yang berminat mengembangkan kajian manajemen sumber daya manusia.

- d. Memberikan kontribusi pada pengembangan studi dan penelitian di masa mendatang, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Pengembangan ilmu terkait kompensasi, kompetensi, dan *employee engagement* terhadap *turnover intention*.
- b. Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran atau sumber referensi bagi peneliti yang nantinya akan memberikan hasil perbandingan dalam melaksanakan penelitian di masa mendatang.