

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969, yang membahas tentang tenaga kerja, pegawai dapat diartikan sebagai setiap individu dengan kemampuan untuk terlibat dalam tenaga kerja dan memberikan produk atau layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, baik secara internal maupun eksternal konteks pengaturan kerja formal (Karimah, 2012). Selain aspek lain seperti aset dan modal, tenaga kerja sekarang menjadi salah satu sumber daya paling penting untuk bisnis atau organisasi (Sunyoto, 2012). Walaupun tersedia modal, material, serta peralatan dalam jumlah yang cukup di perusahaan, keseluruhan rangkaian kegiatan operasional ketersediaan sumber daya manusia yang cakap dan tidak memadai dapat menghambat efisiensi operasional organisasi. Tenaga kerja perusahaan memegang arti penting dan telah berkembang menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Kegiatan operasional perusahaan bergantung pada sumber daya manusia seperti pegawai tenaga kerja. Kegiatan operasional perusahaan dilakukan melalui penggunaan sumber daya manusia sebagai roda penggerak operasional. Dengan meminimalkan gangguan baik dari lingkungan internal maupun eksternal dapat menyebabkan masalah, proses operasional perusahaan/korporasi dapat berjalan dengan lancar tanpa gangguan. Setiap pemimpin, pengelola, dan bagian yang terlibat dalam urusan sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan komprehensif mengenai persoalan manajemen sumber daya manusia (Widodo,

2015:2). Keterlibatan karyawan memiliki peranan krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena mereka merupakan aset pokok perusahaan, mengingat operasional tidak dapat berjalan tanpa kontribusi mereka. Karyawan turut serta secara aktif dalam merancang strategi, sistem, prosedur, dan sasaran yang perlu dicapai (Hasibuan, 2017). Karyawan menjadi aset utama dalam perusahaan, yang berperan dalam perkembangan dan turut serta secara aktif dalam setiap langkah organisasi. Mereka membawa berbagai pandangan, latar belakang pendidikan, posisi, keinginan, usia, dan jenis kelamin ke dalam kerangka perusahaan (Ridho, 2012).

Kompleksitas dalam organisasi bertambah sejalan dengan pertumbuhan perusahaan, yang mengindikasikan bahwa tantangan dalam mengelola sumber daya manusia juga akan semakin rumit. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi, terutama di sektor perusahaan swasta, merupakan salah satu permasalahan utama yang kerap dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan (Firdaus, 2017). Rotasi karyawan adalah situasi lazim apabila perusahaan tidak berhasil melaksanakan tahapan pengelolaan perilaku individu. Keadaan ini mungkin muncul apabila entitas korporasi tidak mengakui faktor-faktor yang memengaruhi cara individu membentuk perilaku pribadi mereka. Pendapat Widjaja (2008), Apabila terjadi pergantian personel yang menyebabkan kekurangan tenaga kerja, sebuah perusahaan harus segera mencari pegawai baru. Namun, dalam proses perekrutan ini, perusahaan perlu mengalokasikan dana tambahan dan membutuhkan waktu untuk menemukan individu yang sejalan dengan pandangan dan misi perusahaan. Demi menghemat dana dan waktu, serta untuk menjamin kelancaran operasi bisnis, organisasi harus mampu mengendalikan tingkat

pergantian staf. Pendapat Ratnawati (2013) menegaskan bahwa pergantian karyawan memiliki potensi berdampak negatif pada bisnis dengan menimbulkan pengeluaran untuk merekrut staf baru, melatih mereka, dan melakukan pekerjaan tambahan guna mencegah penundaan dalam tugas-tugas. Seperti yang juga disampaikan oleh DeConinck (2009), setiap entitas organisasi seharusnya sadar serta memiliki pemahaman terhadap elemen-elemen yang berperan dalam tingkat pergantian karyawan, sebab ini mengharuskan perusahaan merogoh kocek untuk mempertahankan pegawai, termasuk biaya yang digunakan untuk proses perekrutan, pelatihan, dan promosi.

Menurut Harnoto (2002) bertransisi dari lokasi ke lokasi lain merupakan implementasi konkret dari niat untuk melakukan pergantian, yang melibatkan keinginan untuk beralih. Dengan kata lain, perpindahan pegawai adalah hasil yang paling nyata yang perusahaan harus hadapi akibat dari tingkat pergantian. Menurut konsep yang serupa dengan teori Bluedorn (2001), niat untuk pindah posisi merujuk pada kecondongan sikap atau sejauh mana seorang karyawan memiliki pilihan untuk meninggalkan perusahaan/korporasi secara sukarela atau tidak sadar guna mengakhiri jabatannya.

Apa yang pada dasarnya memicu proses pergantian adalah keinginan karyawan untuk mengakhiri hubungannya dengan perusahaan, yang juga dikenal sebagai niat pergantian (Widjaja et al., 2006). Berdasarkan pandangan Jimad (2011), ketika karyawan merasa tidak puas dengan posisi yang mereka miliki, biasanya hal ini mengawali keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Seringkali, karyawan menunjukkan sikap yang mencerminkan niat untuk berpindah posisi sebelum mereka benar-benar mengambil langkah tersebut

(berganti pekerjaan). Bertambahnya absensi, timbulnya rasa malas di tempat kerja, pelanggaran aturan, pengaduan kepada atasan, dan perubahan perilaku yang signifikan adalah tanda-tanda bahwa seorang karyawan memiliki keinginan untuk pergi. Sikap-sikap ini, yang bermula dari keinginan untuk berpindah, dapat memberikan dampak negatif pada bisnis dan umumnya tampak dalam usaha mencari kesempatan pekerjaan yang lebih menguntungkan, berkurangnya antusiasme terhadap tugas, sering mengeluh, merasa tidak puas dengan pekerjaan, dan menghindari interaksi dengan manajer (Harnoto, 2012).

Sebuah jajak pendapat Mercer menemukan bahwa bisnis di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, mengalami kesulitan mempertahankan staf. Hal ini menandakan bahwa *turnover* masih sering terjadi di Indonesia. Pergantian karyawan sebagian besar disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan kemajuan profesional (Mercer, 2021). Bahkan dengan omset 25,8%, Ketiga di antara semua negara adalah Indonesia dalam jajak pendapat *Hay Group* dari 2013 (Tjahyanti, 2017). Hasil survei (Badan Pusat Statistik, 2021) juga menunjukkan adanya kenaikan jumlah pekerja yang berhenti bekerja, dari 5,14% pada 2019 menjadi 7,56% pada 2020. Ketika mempertimbangkan tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan, dampaknya dapat sangat penting bagi bisnis dan orang-orang nan terlibat. Oleh karena itu, niat pergantian perlu diperlakukan sebagai fenomena dan sebagai sifat manusia, kedudukan krusial dalam keberlangsungan korporasi, baik dari pihak perspektif personal maupun masyarakat. Insiden terkait pergantian karyawan dapat berdampak buruk pada kinerja perusahaan dalam hal keuangan, sumber daya, dan motivasi karyawan. Besaran gaji uang didapat menunjukkan bahwa bisnis telah kehilangan beberapa karyawan. Semua biaya terkait harus

ditanggung oleh perusahaan, mulai dari merekrut pegawai baru hingga memberikan pelatihan, juga termasuk penggantian staf yang pergi (Pawesti *et al.*, 2016).

Dengan melakukan perhitungan statistik terhadap indeks tingkat pergantian dan mengungkapkan hasilnya dalam bentuk persentase berdasarkan jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan, seseorang dapat mengukur dengan tepat manifestasi pergantian di dalam suatu organisasi. Menurut (Edward *et al.*, 2019) disarankan untuk mempertimbangkan batas 10% dalam hal omset yang terkait. Suatu organisasi akan menghadapi risiko tingkat pergantian yang signifikan. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi mengindikasikan bahwa situasi manajemen tenaga kerja dalam perusahaan tersebut memerlukan perbaikan. Ketika seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan, kemungkinan besar, mereka memiliki tuntutan yang lebih besar untuk pemimpin baru mereka, seperti gaji yang lebih tinggi, tugas yang lebih menantang, peluang kemajuan dalam karier, dan lingkungan kerja yang positif (Atmajawati, 2007).

Perusahaan yang berpusat pada komponen pasar dalam negeri mendapat manfaat dari produk alami untuk sektor makanan, minuman, kosmetik, dan industri farmasi adalah PT. Natura Laboratoria Prima. Produksi Fasilitas laboratorium modern dan kontrol yang mematuhi standar internasional digunakan untuk operasi di PT. Natura Laboratoria Prima. Perusahaan ini terdeteksi mengalami masalah *turnover* yang tinggi. PT. Natura Laboratoria Prima memiliki tim beranggotakan 185 individu. Selama tiga tahun terakhir, perusahaan ini telah mencatat tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dampaknya merugikan pendapatan bisnis yang terus menurun. Bukti dari hal ini terungkap melalui data pergantian karyawan yang

terus meningkat tiap tahunnya. Berikut ini data turnover karyawan PT. Natura Laboratoria Prima Tahun 2020 – 2022:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT. Natura Laboratoria Prima Tahun 2020-2022

Tahun	Total Karyawan	Turnover		
		Masuk	Keluar	(keluar+masuk)/total karyawan %
2020	180	60	37	53,9%
2021	185	85	56	76,2%
2022	180	90	21	61,7%
Mean		63,9%		

Sumber: HRD PT. Natura Laboratoria Prima Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 Angka perputaran karyawan berubah-ubah, seperti yang dapat diilustrasikan oleh data dari PT. Prima Natura Laboratoria memiliki pergantian karyawan yang cukup tinggi. Hasil perhitungan menurut rumus yang dikemukakan oleh (Ridho, 2012) menyajikan perubahan tingkat pergeseran karyawan di perusahaan PT. Prima Natura Laboratoria pada tahun 2021, mencapai puncaknya 76,2%, yang lebih tinggi dari kenaikan rata-rata 63,9% selama tiga tahun sebelumnya. Di PT. Natura Laboratoria Prima, tingkat pergantian karyawan dianggap berlebihan karena melampaui ambang batas rekomendasi sebesar 10%. Menurut pendapat Gillies (1989), tingkat pergantian staf yang wajar adalah antara 5 dan 10% setiap tahun. Suatu organisasi dikatakan memiliki tingkat pergantian staf yang tinggi jika melebihi 10% per tahun. Jika tingkat pergantian staf PT. Natura Laboratoria Prima melebihi 10% per tahun, itu dianggap berlebihan oleh karena

itu, penting untuk memahami alasan pengurangan karyawan di PT. Natura Laboratoria Prima.

Semua perusahaan perlu terlibat dalam usaha pengembangan untuk dapat merencanakan cara menghindari niat pergantian karyawan yang tidak mudah diprediksi. Menurut Ardana, *dkk.* (2012) diakui bahwa salah satu hal yang memotivasi orang untuk berganti pekerjaan adalah ketidakpuasan dengan lingkungan kerja mereka saat ini, situasi yang dapat timbul karena berbagai faktor seperti upah yang buruk dan kondisi kerja yang tidak sesuai atau tidak menguntungkan, tantangan dalam menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan supervisor, tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai, dan masalah terkait lainnya. Menurut Price (sebagaimana dikutip oleh Kusbiantari, 2013), terdapat beberapa faktor yang memiliki potensi untuk memengaruhi niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor-faktor ini mencakup elemen-elemen lingkungan dan individu seperti tanggung jawab pekerjaan dan peluang karir. Dalam kategori faktor individu, termasuk perilaku seperti tingkat komitmen, motivasi kerja, keahlian, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, suasana di tempat kerja, serta keinginan untuk tetap berada di perusahaan tersebut. Puni et al. (2016) menyatakan bahwa di antara berbagai variabel yang memiliki dampak pada kemungkinan adanya kecenderungan untuk berpindah pekerjaan di suatu organisasi meliputi tingkat gaji, pencapaian dalam pekerjaan, peluang pengembangan karir, beban kerja, kondisi lingkungan kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, gaya kepemimpinan, prospek promosi, komitmen dari pihak karyawan, dan kompensasi. Mobley (2011) membahas berbagai faktor, termasuk unsur-unsur demografis dan karakteristik personal individu, faktor-faktor organisasi dan lingkungan kerja, serta aspek-aspek

konten pekerjaan, dalam kaitannya dengan niat pergantian. Beberapa faktor yang termasuk dalam lingkup organisasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi niat pergantian meliputi tingkat gaji, peluang promosi, lingkungan rekan kerja, dan gaya kepemimpinan. Di sisi lain, menurut penjelasan Robbins (2006), terdapat sejumlah faktor yang memiliki dampak pada kemungkinan terjadinya pergantian, termasuk karakteristik organisasi seperti struktur organisasi, desain tugas pekerjaan, tingkat stres dalam pekerjaan, program penghargaan dan pensiun, serta sistem evaluasi kinerja. Pada tingkat kelompok, faktor-faktor seperti demografi kelompok dan tingkat koherensi kelompok dapat berperan. Sementara pada tingkat individu, faktor-faktor seperti usia, masa kerja, tingkat kepuasan kerja, status perkawinan, dan atribut kepribadian yang relevan dengan tuntutan pekerjaan juga memainkan peranan dalam konteks niat pergantian.

Menurut interpretasi dari elemen-elemen yang telah diuraikan di atas yang memiliki dampak pada niat pergantian, kepemimpinan melibatkan suatu proses yang memengaruhi arah tujuan organisasi, mempengaruhi tingkah laku para pengikut guna mencapai tujuan tersebut, serta memengaruhi kelompok dan budaya organisasi (Rivai, 2009). Keberhasilan atau kegagalan perusahaan/korporasi yang berfokus pada bisnis dan masyarakat sering kali dikaitkan dengan kualitas kepemimpinan, yang pada umumnya diartikan sebagai keberhasilan atau kegagalan dalam kepemimpinan. Dengan demikian, setiap pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan, mengembangkan potensi, menggerakkan, dan membimbing seluruh karyawan dalam pertimbangan ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarief Iskandar, Sri Marhanah, dan A.H. Galih Kusumah pada tahun 2015 mengindikasikan bahwa sifat-sifat

kepemimpinan memiliki dampak yang cukup besar pada motivasi pekerja untuk mencari pekerjaan baru. Kesimpulan nan sama dikemukakan oleh (Athalia Rambi, Riane Johnly Pio, dan Wehelmina Rumawas, 2020) dan (Wulandari Puspa Diharjo,2017). Penemuan yang diungkapkan oleh El-Badawy & Bassiouny (2014) mengindikasikan bahwa dalam situasi tertentu, seorang kepala dapat menjadi aspek yang memberikan rasa nyaman bagi individu di lingkungan kerja, yang akhirnya dapat mendorong mereka untuk berpindah dari organisasi (menunjukkan niat pergantian) sejalan dengan temuan ini. Dampak dari studi ini berlawanan dengan hasil penemuan nan sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Feb Amni Hayati, Uswatun Chasanah, Anis Surya Ningsih, 2021), (Imron Gusroni, 2021), dan (Syamsul Alam, Syamsul Ridjal, 2022) Ini bertentangan dengan pandangan sebelumnya yang menyatakan bahwa unsur kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Pergantian karyawan merupakan bukti konkrit dari *turnover intention* nan berdampak pada perusahaan atau organisasi. Pembagian tugas yang tidak merata dapat memberikan efek negatif, terutama bagi karyawan yang merasakan kelelahan (Fauziridwan et al., 2018). Tingkat beban kerja yang meningkat akan menyebabkan kemampuan kerja karyawan menurun, yang akan berdampak negatif pada kualitas pekerjaannya saat menyelesaikan suatu tugas. Beban tugas yang berlebihan dapat menimbulkan risiko bagi karyawan dan dampak negatif pada bisnis, karena memerlukan lebih banyak waktu dari yang seharusnya karyawan habiskan dengan perusahaan agar pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan baik. Menurut interpretasi definisi Robbins dan Hakim tentang beban kerja dalam penelitian oleh Fauziridwan et al. (2018), peningkatan dalam beban pekerjaan sering kali

menyebabkan peningkatan tingkat stres pada karyawan. Karyawan akan merasakan adanya tekanan secara fisik maupun pikiran nan dilakukan pada tugas-tugas yang harus mereka laksanakan terus bertambah tanpa memberikan cukup waktu untuk menyelesaikannya secara efektif.

Ini merujuk pada studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Dysta Shafira Oktaviani, Ratih Hesty Utami dan Qristin Violinda, 2023) pendapat yang menyatakan bahwa niat untuk berpindah pekerjaan dipengaruhi secara positif dan berarti oleh tingkat beban kerja, diperkuat oleh temuan yang diungkapkan dalam riset yang dilakukan oleh (Ni Putu Prawita Dewi dan I Wayan Suartina, 2022), (Alicia Pricelda dan Rudy Pramono, 2021), dan (Taripar Sembiring dan Sri Widodo, 2023). Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu berat dan memakan waktu terlalu lama, yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan penyakit karyawan karena terlalu banyak bekerja, ini dapat mempengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (niat untuk berpindah). Di sisi lain, penelitian yang di lakukan oleh (Astri Ayu Purwati, Cindy Ascorditia Salim, Zulfadli Hamzah, 2020) tidak menemukan adanya hubungan antara tingkat beban kerja dengan niat pergantian karyawan.

Sebagai employer, perusahaan memberikan kompensasi kepada stafnya setara atau bahkan melampaui standar upah minimum di daerah setempat. Faktor kunci yang mempengaruhi bagaimana serta alasan mengapa individu memilih bekerja di satu perusahaan daripada yang lain. Memberikan gaji yang sesuai dapat berpotensi mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan posisi mereka (Mondy, 2008). Menurut Putrianti et al., (2014) menurut pandangan yang mengemukakan bahwa elemen kompensasi memiliki peran dalam mempertimbangkan apakah

keinginan karyawan untuk keluar akan diperhitungkan. Tingkat kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat upah yang adil. Salah satu faktor penentu apakah seseorang akan tetap bekerja di perusahaan saat ini atau mencari peluang di tempat lain adalah sejauh mana gaji/upah yang diterima karyawan memuaskan mereka atau merasa tidak puas dengan itu.

Hasil Penelitian dari (Muhamad Sartono, Yulianue SE MM, Leonardo Budi, 2018) niat untuk berpindah pekerjaan secara nyata dipengaruhi oleh kompensasi. Temuan serupa diungkapkan oleh (Nurhasanah Lubis dan Onsardi, 2021), (Fransiskus Billy Sandy, 2021), dan (Taripar Sembiring dan Sri Widodo, 2023). Salah satu faktor penentu apakah seseorang akan memilih untuk tetap di posisi saat ini atau mencari peluang di perusahaan lain (niat pergantian) adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang mereka terima atau ketidakpuasan mereka terhadapnya. Sebagai salah satu elemen utama yang memotivasi tenaga kerja dan berimbas pada penurunan niat untuk berpindah, kompensasi karyawan memiliki peran yang signifikan. Penemuan dari penelitian ini berbeda dengan temuan yang dipresentasikan dalam penelitian oleh (Etik Fikria Zulfa dan Siti Nur Azizah, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak langsung terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Perusahaan ini menghadapi tantangan terkait situasi dan gambaran yang telah dijelaskan sebelumnya. Meskipun perusahaan menganggap karyawan sebagai salah satu aset berharga, namun apabila angka karyawan yang berhenti setiap tahun mengalami peningkatan atau jika karyawan yang ada mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan, hal ini dapat berdampak negatif pada operasi bisnis. Oleh karena itu, menjaga individu-individu berbakat tetap bertahan menjadi

penting agar proses kerja dapat berjalan lancar. Dalam usaha ini, perusahaan perlu secara terus-menerus memprioritaskan kenyamanan karyawan, sehingga mereka tidak merasa perlu untuk berpindah.

Agar penelitian ini tetap terfokus, kekhawatiran telah diatasi dengan mempertimbangkan konteks yang diuraikan sebelumnya, sehingga menghindari adanya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti telah membatasi lingkup isu yang mereka teliti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada PT. Natura Laboratoria Prima)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menjelaskan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2. Mengetahui dan menjelaskan Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
3. Mengetahui dan menjelaskan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
4. Mengetahui dan menjelaskan Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang diharapkan dari kajian ini, antara lain:

- 1) Bagi Peneliti

Harapannya, penelitian ini dapat berperan sebagai sumber referensi bagi penelitian-penelitian masa depan terkait manajemen sumber daya manusia. Temuan dari studi ini memiliki relevansi dalam penerapannya pada situasi nyata di lapangan, serta didasarkan pada sumber-sumber dan teori-teori yang dipelajari di lingkungan akademis.

- 2) Bagi Akademisi

Harapannya, hasil penelitian ini akan memberikan karyawan pengetahuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pengalaman bekerja di dalam perusahaan, dengan tujuan mengurangi kemungkinan munculnya *turnover intention*. Bagi pembaca yang tertarik dengan riset dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, temuan dari penelitian ini bisa menjadi titik perbandingan yang berguna serta sumber tambahan untuk memperkaya pemahaman dan kemampuan mereka.

3) Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini, perhatian diberikan kepada perusahaan, terutama dalam hal dampak kepemimpinan, tingkat beban kerja, dan kompensasi terhadap kecenderungan berpindah pekerjaan, dengan tujuan mendukung pertumbuhan serta evolusi perusahaan yang sedang diteliti. Temuan dari penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan informasi yang berguna bagi perusahaan dalam perjalanannya. Temuan dari penelitian ini mungkin memiliki kemampuan untuk dijadikan sebagai sumber informasi penyebab *Turnover Intention* yang terjadi dan jalan keluar yang tepat mengatasi *Turnover Intention* yang tinggi di PT. Natura Laboratoria Prima.