

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Survey pada PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, Kalimantan
Timur)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

Achmad Agil Fauzan

201910160311432

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MANAJEMEN**

2024

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA

TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA

SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Survey pada PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, Kalimantan Timur)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Achmad Agil Fauzan

NIM : 201910160311432

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 30 November 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Achmad Mohyi, M.M.

Penguji II : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Idris Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Survey pada PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, Kalimantan Timur)**

Oleh :

Achmad Agil Fauzan

201910160311432

Diterima dan disetujui
pada tanggal 30 November 2024

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Achmad Agil Fauzan
NIM : 201910160311432
Program Studi : Manajemen
E-mail : agilfauzan19@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar asli dan hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan, dengan menyebutkn nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka. Sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebesar-besarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, Oktober, 2024

Yang membuat pernyataan



Achmad Agil Fauzan

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Survey pada PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, Kalimantan Timur)

Achmad Agil Fauzan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: agilfauzan19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi beban kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alif Persada dengan jumlah 62 karyawan menggunakan teknik *total sampling*. Metode yang digunakan menggunakan analisis jalur dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci – *beban kerja, kepuasan kerja, turnover intention*

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Survey pada PT. Alif Persada Nusantara Kota Samarinda, Kalimantan Timur)

Achmad Agil Fauzan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Jl.Raya Tlogomas No.246 Malang

E-mail: agilfauzan19@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the conditions of workload, job satisfaction and turnover intention, analyze the effect of workload on turnover intention, analyze the effect of workload on job satisfaction, analyze the effect of job satisfaction on turnover intention, analyze the mediation role of job satisfaction on the effect of workload on turnover intention. The population in this study were employees of PT. Alif Persada with a total of 62 employees using total sampling technique. The method used is path analysis with SPSS 25. The results of this study indicate that workload has a significant positive effect on turnover intention, workload has a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention and job satisfaction is able to mediate the effect of workload on turnover intention.

Keywords - workload, job satisfaction, turnover intention

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel *mediasi*”** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan yang tiada henti akan sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Sebagai ungkapan rasa syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Dr. Sandra Irawati, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dr. Rizki Febriani, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan luar biasa membimbing, mengarahkan, meluangkan waktunya serta memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

7. Kedua orang tua saya Ayahanda tercinta Akhmad Irwan dan Ibunda tercinta Hartitin telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan uang untuk membiayai saya dari awal Sekolah Dasar hingga ke Perguruan Tinggi, selalu mendukung, selalu mendoakan, memberikan kasih sayang yang luar biasa sehingga selalu ada motivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Saudara saya Ayla Azzura, Bilal Ghaizan, Nusaibah Humaira, yang selalu memberikan semangat dan motivasi yang tiada hentinya baik nasehat, masukan dan arahan dalam setiap langkah dalam hidup saya.
9. Teman-teman angkatan seperjuangan saya Nizar Assegaf, Chairul Istighosah, Iski Mila, Silvi Ayu, Sidang Kurnia, Tiara Safitri, Risyad Riadi, Resa Indah, Novananda, yang tiada kata nanti, tunggu dan lelah untuk bersemangat dalam mengerjakan skripsi ini, dan selalu memberikan semangat dukungan untuk sama-sama dapat menyelesaikan skripsi ini.

Malang, Oktober, 2024

Achmad Agil Fauzan

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | i |
| LEMBAR ORISINALITAS..... | ii |
| ABSTRAK..... | iii |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xi |
| BAB I Pendahuluan | |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 5 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II Kajian Pustaka | |
| A. Penelitian Terdahulu..... | 7 |
| B. Landasan Teori | 10 |
| C. Kerangka Pikir..... | 19 |
| D. Hipotesis..... | 19 |
| BAB III Metode Penelitian | |
| A. Lokasi Penelitian | 21 |
| B. Jenis Penelitian | 21 |
| C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 21 |
| D. Definisi Operasional Variabel | 22 |
| E. Data Dan Sumber Data | 23 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 24 |
| G. Teknik Pengukuran Variabel..... | 24 |

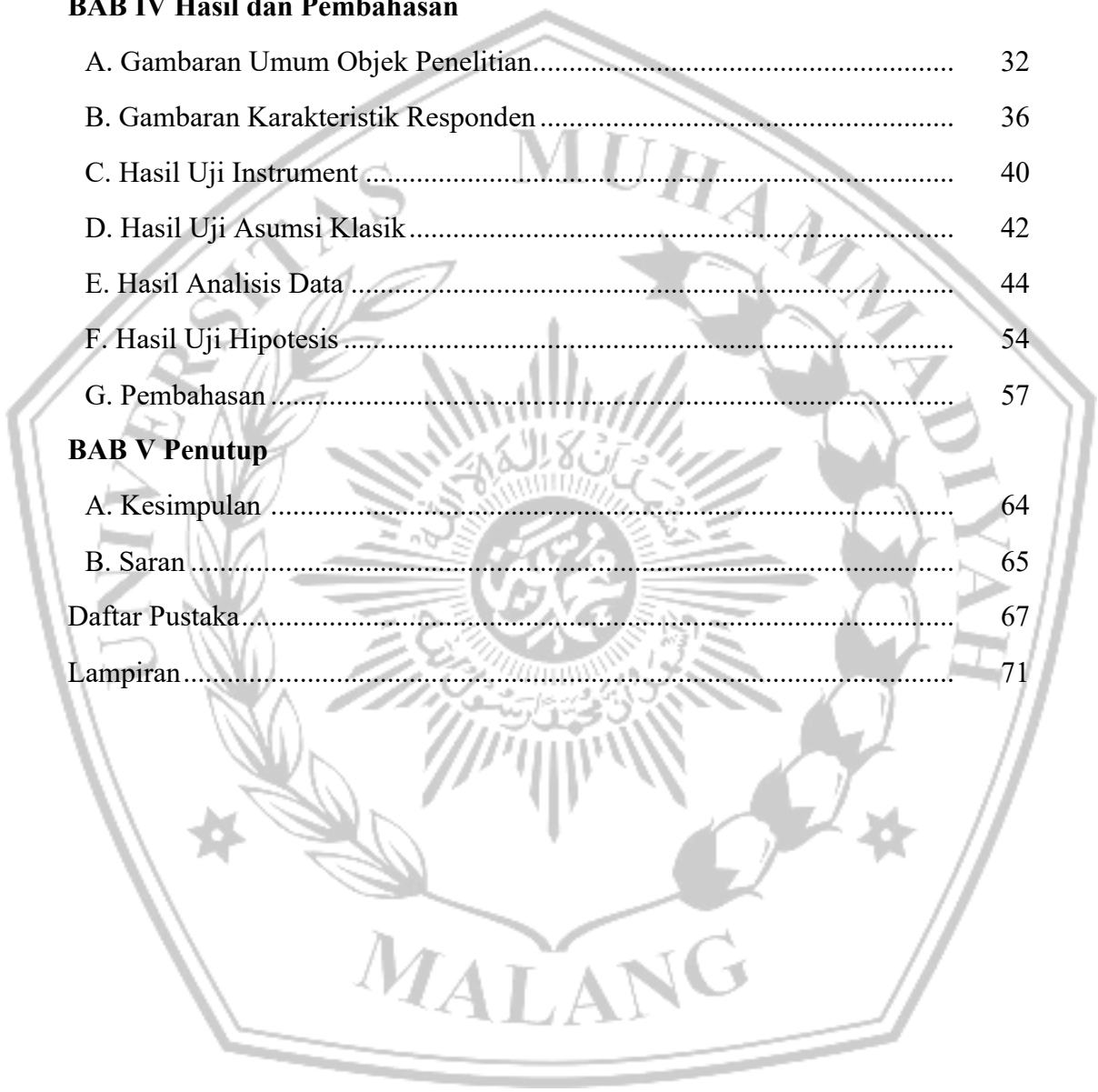
| | |
|-------------------------------|----|
| H. Uji Instrumen..... | 25 |
| I. Uji Asumsi Klasik..... | 26 |
| J. Teknik Analisis Data | 27 |
| K. Uji Hipotesis..... | 29 |

BAB IV Hasil dan Pembahasan

| | |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 32 |
| B. Gambaran Karakteristik Responden..... | 36 |
| C. Hasil Uji Instrument | 40 |
| D. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 42 |
| E. Hasil Analisis Data | 44 |
| F. Hasil Uji Hipotesis | 54 |
| G. Pembahasan | 57 |

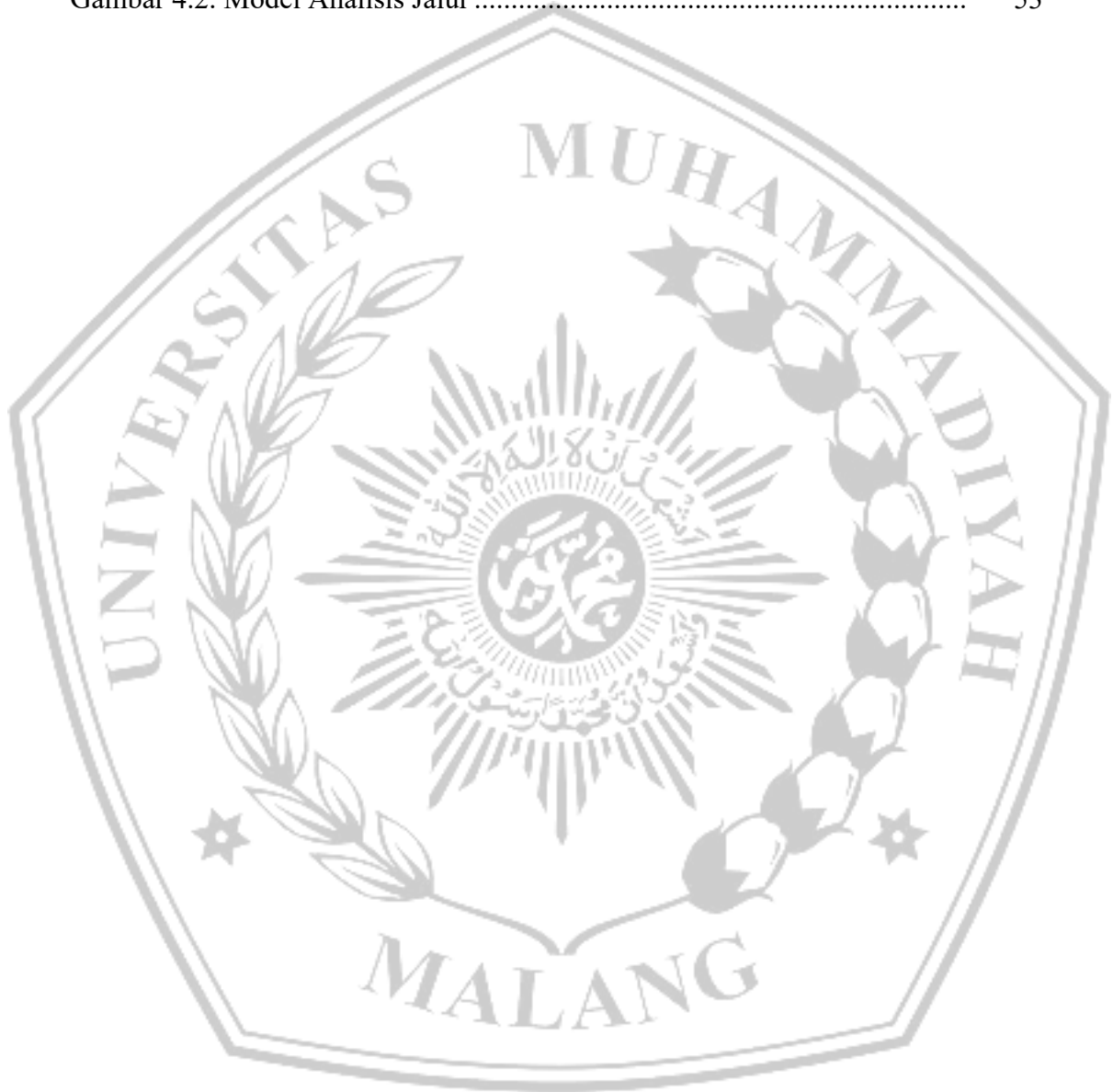
BAB V Penutup

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 64 |
| B. Saran | 65 |
| Daftar Pustaka..... | 67 |
| Lampiran..... | 71 |



Daftar Gambar

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1. Kerangka Pikir | 19 |
| Gambar 4.1. Struktur Organisasi | 34 |
| Gambar 4.2. Model Analisis Jalur | 53 |

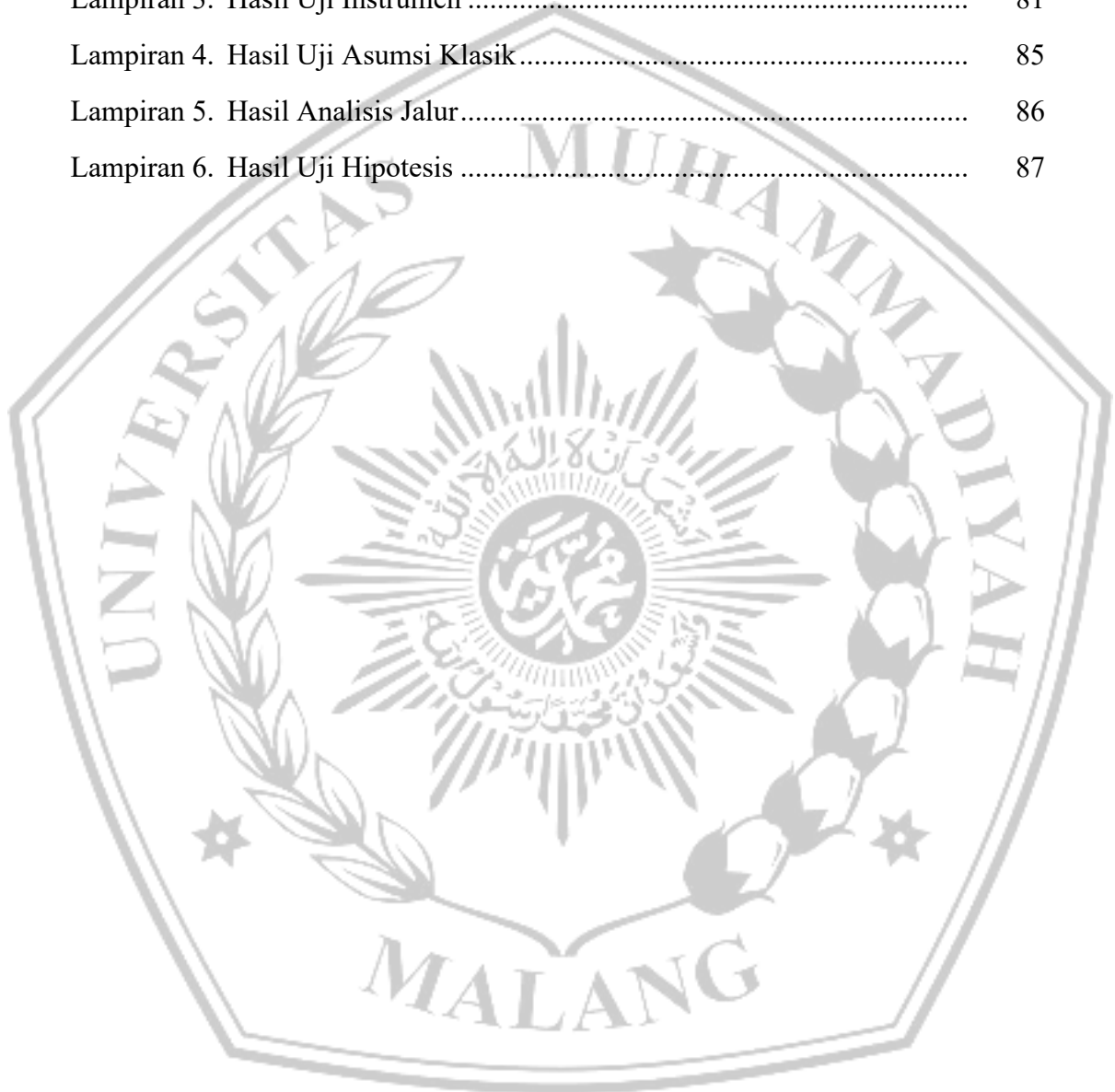


Daftar Tabel

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1. Data karyawan resign | 4 |
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu..... | 7 |
| Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel | 23 |
| Tabel 3.2. Skala Likert..... | 25 |
| Tabel 3.3. Rentang Skala | 27 |
| Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden..... | 36 |
| Tabel 4.2. Umur Responden | 37 |
| Tabel 4.3. Status Sosial..... | 37 |
| Tabel 4.4. Status Karyawan | 38 |
| Tabel 4.5. Masa Bekerja | 39 |
| Tabel 4.6. Jumlah Tanggungan..... | 39 |
| Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas | 40 |
| Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas..... | 42 |
| Tabel 4.9. Hasil Uji Normalitas | 42 |
| Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinearitas | 43 |
| Tabel 4.11. Hasil Uji Rentang Skala variabel X..... | 44 |
| Tabel 4.12. Hasil Uji Rentang Skala variabel Z | 46 |
| Tabel 4.13. Hasil Uji Rentang Skala variabel Y..... | 48 |
| Tabel 4.14. Hasil Analisis Jalur X-Y | 50 |
| Tabel 4.15. Hasil Analisis Jalur X-Z | 51 |
| Tabel 4.16. Hasil Analisis Jalur Z-Y | 52 |
| Tabel 4.17. Pengaruh langsung dan tidak langsung..... | 53 |
| Tabel 4.18. Hasil Uji t X-Y | 54 |
| Tabel 4.19. Hasil Uji t X-Z..... | 55 |
| Tabel 4.20. Hasil Uji t Z-Y | 56 |
| Tabel 4.21. Hasil uji sobel X terhadap Y melalui Z | 56 |

Daftar Lampiran

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian..... | 71 |
| Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden..... | 75 |
| Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen | 81 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 85 |
| Lampiran 5. Hasil Analisis Jalur..... | 86 |
| Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis | 87 |



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. 2011. Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras.
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And *Turnover intention*. International Journal of Human Resource Studies, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Anwar Sanusi. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Anwar, G., & Shukur, I. (2015). Job Satisfaction and Employee *Turnover intention*: A Case Study of Private Hospital in Erbil. International Journal of Social Sciences & Educational Studies, 2(1), 73-80.
- Apriyanto dan Haryono. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 4, No 1 (2020) : 33-45.
- Ardana et al, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit PT. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ashar. L., Saleh, A. (2015). Motivasi Dan Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Peternakan Ayam Potong Pada Kemitraan Pt. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember. Jurnal ISEI Jember. Jember: Universitas Jember
- Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *Turnover intentions*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan, 5(1), 227–237. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2258>
- Carmeli, A., Meitar, dan R., Weisberg J. 2006. Self-leadership skills and innovative behavior at work. International Journal of Manpower, 27 (1), 75-90. <https://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/01437720610652853>
- Fitriani, Yusiana. 2020. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* pada Karyawan Inti pangan, Kuningan. Indonesian Journal of Strategic Manajement. Vol.3,issue 2.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1990. Organisasi, perilaku, Struktur dan proses, Edisi Kelima, Cetakan Ketujuh Terjemahan Djarkasih, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan. 2017. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Sinar Grafika Offset
- Jackson, H.Johndan dan Mathis.L.Robert. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua
- Jacobs, E., & Roodt, G. 2007. The Development of a Knowledge sharing construct to predict *turnover intention*. Aslib Proceedings: News Information Perspectives, 319-337.

- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lai, Ming-Cheng and Chen, Yen-Chun. (2012). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction and *Turnover intention*: The effect of Personal Characteristics on Organization Performance. International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol.3, No.4
- Lituhayu, R. 2008. Analisis Beban Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Head Office) PT Lerindo Internasional Jakarta. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Mahendrawan, I., & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. E- Jurnal Manajemen Unud, 4, 3936-3961.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (2016). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab:International Journal of Business and Social Science.
- Mowday, Richard T. et. al., 1982. Employee – Organizational Linkages: The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover. Academic Press Inc., New York.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. Agora, 9(2).
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sahadev, S. dan Purani, K. (2008) “Modelling the consequences of e-service quality,” Marketing Intelligence & Planning, 26(6), hal. 605–620. doi: 10.1108/02634500810902857.
- Salim. Syahrums. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung : Cipta Pustaka.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarso dan Kusdi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Sutikno, M. Sobry, dan Prosmala Hadisaputra. 2020. Penelitian Kualitatif. Lombok: Holistica.
- Tett, R., & J.P. Meyer. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, *Turnover intention*, And Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings. Personnel Psychology, 46: 259-293.
- Wijono, Sutarto. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.

- Yuniasanti, Reny. 2014. Organizational Citizenship Behavior (OCB) Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan, *Jurnal Psikologi Tabularasa* Vol. 9, No.2, 86 – 98.
- Zaki, Hammam dan Marzolina. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. Riau.






21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 8%  Internet sources
- 10%  Publications
- 20%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.