



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

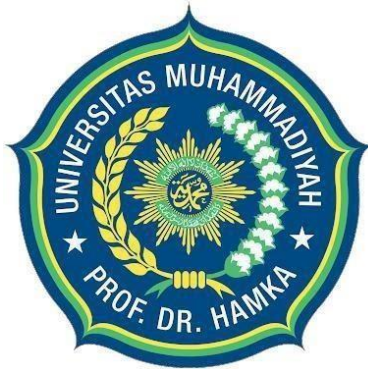
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI PT  
SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS**

SKRIPSI

BASMALAH

1702025030

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI PT  
SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS**

SKRIPSI

BASMALAH

1702025030

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2021

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia bertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Desember 2021  
Yang Menyatakan,



(Basmalah)  
NIM 1702025030

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL** : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI PT SETIAJAYA  
TOYOTA CABANG CIMANGGIS**



**NAMA** : **BASMALAH**

**NIM** : **1702025030**

**PROGRAM STUDI** : **S1 MANAJEMEN**

**TAHUN AKADEMIK** : **2020/2021**

Skrripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS**

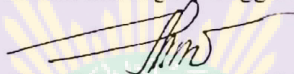
Yang disusun oleh :

Basmalah  
1702025030Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

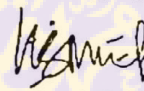
Pada tanggal : 18 Desember 2021

**Tim Penguji :**


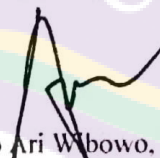
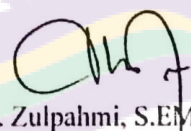
Ketua, merangkap anggota :

  
(Yusdi Daulay, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :

  
(Eti Rochaeli, S.E., MM)

Anggota :

  
(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M)**Mengetahui,**Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
(Dr. Zulpahmi, S.EM M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

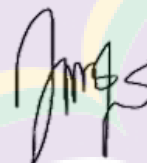
Nama : Basmalah  
NIM : 1702025030  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksekutif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG CIMANGGIS”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksekutif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta  
Pada tanggal :  
18 Desember 2021  
Yang Menyatakan,



(Basmalah)

**ABSTRAK**

**Basmalah (1702025030)**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PEGAWAI PT SETIAJAYA TOYOTA CABANG  
CIMANGGIS.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA.*

Kata Kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis. Dalam penelitian ini digunakan metode survei, dengan variabel yang diteliti yaitu Beban kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independent dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis berjumlah 90 karyawan. Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 58 karyawan dengan divisi administrasi dan karyawan bengkel, dengan Teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya dengan skala linkert. Teknik pengolahan dan analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik), Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis (Uji T, Uji F). kemudian data diolah dengan menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 22.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*, (3) Beban Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap *Turnover Intention*.

**ABSTRACT****Basmalah (1702025030)*****THE EFFECT OF WORKLOAD AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT PT SETIAJAYA TOYOTA CIMANGGIS.***

*Thesis. Undergraduate Program in Management Studies Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. JAKARTA*

*Keywords: Workload, Job Satisfaction, Turnover Intention*

*This study aims to determine the effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention of PT Setiajaya Toyota Cimanggis. In this study used a survey method, with the variables studied are Workload and Job Satisfaction as independent variables and Turnover Intention as the dependent variable. The population in this study were employees of PT Setiajaya Toyota Cimanggis as many as 90 employees. And the sample in this study amounted to 58 employees with administrative divisions and repairs workshop employees, with saturated sampling technique. The data collection technique used a questionnaire and the measurement was using the Linkert scale. Data processing and analysis technique Data Quality Test (Validity Test and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test), Correlation Coefficient Analysis, Coefficient of Determination Analysis, and Hypothesis Testing ( t test, F test). Then the data was processed using IBM SPSS 22.0 software. The results showed that: (1) Workload has a significant positive effect on Turnover Intention, (2) Job Satisfaction has a significant positive effect on Turnover Intention, (3) Workload and Job Satisfaction have a joint effect on Turnover Intention.*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, penulis panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya, karena telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis”. Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan program Strata-1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. DR. HAMKA. Penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi SE, M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Aditya Ari Wibowo, M.M , selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sekaligus dosen pembimbing 1.

5. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk memberikan arahan kepada saya dalam penyusunan skripsi.
6. Kepada Bapak/ Ibu dosen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi saya selama berkuliah di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Kepada Ibu, Bapak, Abang dan Kak Maskah serta anggota keluarga yang lainnya atas doa, cinta, dukungan, waktu, dan segalanya untuk penulis disepanjang hidup.
8. Kepada adik Jamilah Safitri, Ismila, Siti Maryam serta sahabat terkasih Natasya Herawati dan Salsabilla Valeria yang selalu memberikan support terbaik.

Alhamdulillah segala puji Saya panjatkan kepada Allah atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai PT. Setiajaya Toyota cabang Cimanggis”*.

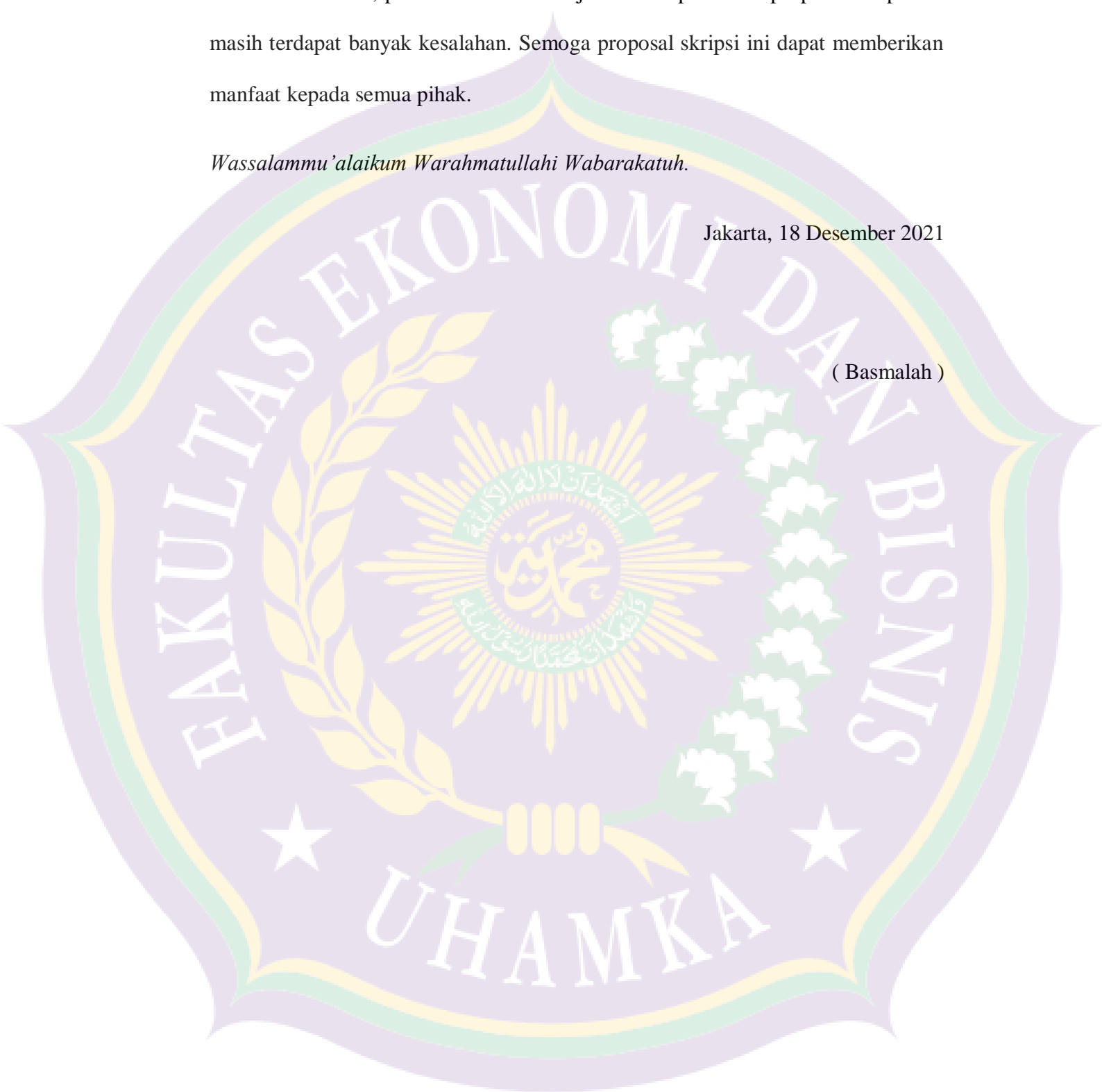
Makalah ini telah saya susun dengan maksimal, saya menyadari bahwa makalah ini masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penyusunan ataupun penulisannya. Oleh karena itu, saya mengharapkan segala kritik dan saran dari para pembaca agar kami dapat memperbaiki segala kesalahan ini dan dapat menjadi acuan agar penulis bisa menjadi lebih baik dimasa depan.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan proposal skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

*Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Jakarta, 18 Desember 2021

( Basmalah )



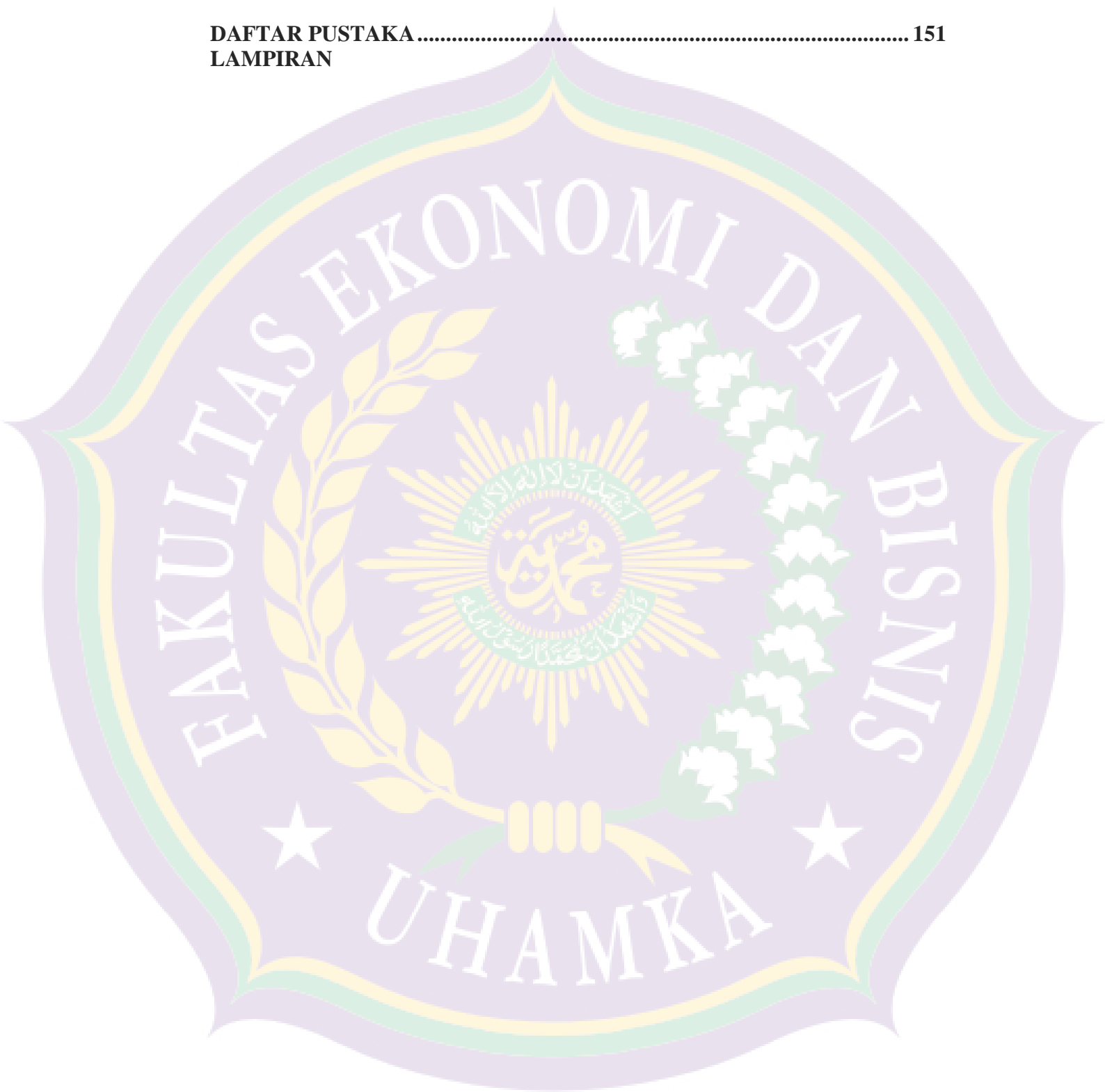
## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	20
1.2 Permasalahan .....	26
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	26
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	27
1.2.3 Perumusan Masalah .....	27
1.3 Tujuan Penelitian .....	28
1.4 Manfaat Penelitian .....	28
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	30
2.2 Telaah Pustaka .....	43
2.2.1 <i>Turnover Intention</i> .....	43
2.2.1.1 <i>Pengertian Turnover Intention</i> .....	43
2.2.1.2 <i>Faktor – faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention</i> .....	44
2.2.1.3 <i>Dampak Turnover Intention</i> .....	45
2.2.1.4 <i>Dimensi dan Indikator Turnover Intention</i> .....	48

2.2.2	<i>Beban Kerja</i> .....	49
2.2.2.1	<i>Pengertian Beban Kerja</i> .....	49
2.2.2.2	<i>Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja</i> .....	50
2.2.2.3	<i>Dampak Beban Kerja</i> .....	51
2.2.2.4	<i>Dimensi dan Indikator Beban Kerja</i> .....	52
2.2.3	<i>Kepuasan Kerja</i> .....	52
2.2.3.1	<i>Pengertian Kepuasan Kerja</i> .....	52
2.2.3.2	<i>Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</i> .....	53
2.2.3.3	<i>Dampak Kepuasan Kerja</i> .....	55
2.2.3.4	<i>Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja</i> .....	56
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> .....	57
2.3.1	<i>Beban Kerja Terhadap Turnover Intention</i> .....	58
2.3.2	<i>Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</i> .....	58
2.3.3	<i>Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</i> .....	59
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i> .....	61
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i> .....	62
3.2	<i>Operasional Variabel</i> .....	62
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i> .....	66
3.3.1	<i>Populasi</i> .....	66
3.3.2	<i>Sampel</i> .....	67
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	68
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	68
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	68
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i> .....	70
3.5.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i> .....	70
3.5.1.1	<i>Uji Validitas Instrumen</i> .....	70
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i> .....	71
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	71
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linear Berganda</i> .....	72
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i> .....	72

3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	73
3.5.3.3 Uji Hipotesis .....	77
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	79
3.5.4.1 Analisis Korelasi Parsial.....	79
3.5.4.2 Analisis Korelasi Berganda.....	80
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	81
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	83
4.1.1 Sejarah PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis.....	83
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT. Setiajaya Toyota.....	83
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis .....	84
4.1.4 Bisnis Utama PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis .....	90
4.1.5 Gambaran Umum Karyawan PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis 92	
4.2 Teknik Pengumpulan Data .....	96
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	96
4.2.1.1 Uji Validitas.....	96
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	98
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	99
4.2.3 Analisis Per Variabel.....	100
4.2.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Beban Kerja ( $X_1$ ).....	100
4.2.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	109
4.2.3.3 Persepsi Karyawan Terhadap Turnover Intention .....	118
4.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	127
4.2.4.1 Model Regresi Linear Berganda.....	127
4.2.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	128
4.2.4.3 Uji Hipotesis .....	133
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	135
4.2.5.1 Analisis Korelasi Parsial.....	135
4.2.5.2 Analisis Korelasi Berganda.....	137
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	138
4.3 Pembahasan .....	139

<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Kesimpulan .....	146
5.2 Saran .....	149
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>151</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Turnover Karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis Tahun 2017- 2020 .....	22
2.	Data Turnover Intention Karyawan PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis Tahun 2020 .....	23
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	35
4.	Operasional Variabel.....	63
5.	Populasi Penelitian .....	67
6.	Sampel Penelitian.....	68
7.	Bobot Nilai Skala Linkert.....	70
8.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden .....	72
9.	Pengambilan Keputusan Keberadaan Autokorelasi.....	77
10.	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	80
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	92
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	93
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi.....	94
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	95
15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	96
16.	Uji Validitas Beban Kerja .....	97
17.	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	97
18.	Uji Validitas Turnover Intention.....	98
19.	Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention .....	99
20.	Analisis Statistik Deskriptif.....	100
21.	Alat Bantu Yang Ada Memudahkan Saya Menyelesaikan Pekerjaan Yang diberikan .....	101
22.	Beban Kerja Yang Saya Kerjakan Setiap Hari Sudah Sesuai Dengan Standar Pekerjaan Saya .....	101
23.	Pada Waktu Tertentu Saya Tiba-tiba Menjadi Sangat Sibuk .....	102



24. Saya Mengerjakan Banyak Pekerjaan Setiap Hari Yang Harus Segera Diselesaikan .....	103
25. Tugas Yang Diberikan Kadang Bersifat Mendadak Dengan Jangka Waktu Yang Singkat .....	104
26. Waktu Yang Diberikan Sesuai Dengan Beban Kerja Yang Dikerjakan .....	104
27. Saya Pada Jam Istirahat Masih Melakukan Pekerjaan .....	105
28. Jumlah Pegawai Sudah Cukup Untuk Menangani Pekerjaan Yang Ada Saat Ini.....	106
29. Kondisi Lingkungan Kerja Yang Ada Memungkinkan Pekerjaan Diselesaikan Pada Waktunya .....	106
30. Pimpinan Saya Mengharuskan Saya Memiliki Target Kerja Baik Didalam atau Diluar Perusahaan .....	107
31. Skor dan Rata-rata Indikator Beban Kerja ( $X_1$ ).....	108
32. Saya Merasa Perusahaan Adil Dalam Memberikan Gaji Sesuai Dengan Pekerjaan Yang Saya Kerjakan .....	110
33. Gaji Yang Diberikan Membuat Saya Semangat Dalam Pekerjaan .....	110
34. Saya Memiliki Rekan Kerja Yang Bisa Diajak Bekerja Sama.....	111
35. Rekan Kerja Saya Memberikan Semangat dan Dukungan Pada Saya .....	112
36. Saya Merasa Puas Bekerja Disini Karena Rekan Kerja Yang Menyenangkan.....	112
37. Saya Merasa Puas Dengan Kesempatan Untuk Belajar Hal Baru Dalam Pekerjaan Saya .....	113
38. Saya Merasa Pimpinan Memberikan Dukungan Terhadap Pegawai .....	114
39. Hubungan Atasan dan Bawahan Berjalan Dengan Baik .....	114
40. Pegawai Yang Berkinerja Baik Mendapatkan Kesempatan Yang Adil Dalam Promosi .....	115
41. Saya Puas Dengan Kesempatan Untuk Mendapatkan Promosi Kenaikan Jabatan .....	116
42. Skor dan Rata-rata Indikator Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	117
43. Saya Banyak Berpikir Untuk Meninggalkan Perusahaan .....	119
44. Saya Akan Meninggalkan Perusahaan Apabila Sudah Mendapatkan Pekerjaan Yang Dirasa Lebih Baik.....	119

45. Secepat Mungkin, Saya Akan Meninggalkan Perusahaan .....	120
46. Saya Mencari Berbagai Informasi Lowongan Pekerjaan Di Perusahaan Lain.....	121
47. Saya Akan Meninggalkan Perusahaan Apabila Mendapat Pekerjaan Dengan Imbalan Yang Lebih Baik .....	121
48. Saya Menghubungi Beberapa Teman Saya Untuk Membantu Mencari Lowongan Pekerjaan .....	122
49. Saya Berniat Meninggalkan Perusahaan Karena Beban Pekerjaan Yang Berat.....	123
50. Saya Berniat Keluar Dari Perusahaan Ini Karena Imbalan Yang Saya Terima Sedikit.....	123
51. Saya Berniat Keluar Dari Perusahaan Ini Karena Tidak Adanya Perkembangan Karir .....	124
52. Saya Banyak Berpikir Meninggalkan Perusahaan Karena Fasilitas Yang Diberikan Kurang Memadai .....	125
53. Skor dan Rata-rata Indikator Turnover Intention (Y) .....	125
54. Hasil Regresi Linier Berganda.....	127
55. Hasil Uji Normalitas .....	129
56. Hasil Uji Multikolinieritas.....	130
57. Hasil Uji Autokorelasi.....	132
58. Hasil Uji Statistik T.....	134
59. Hasil Uji Statistik F.....	135
60. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Beban Kerja dan Turnover Intention .....	136
61. Hasil Koefisien Korelasi Parsial Kepuasan Kerja dan Turnover Intention .....	136
62. Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	137
63. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	138

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	60
2.	Logo PT Setiajaya Toyota.....	84
3.	Struktur Organisasi PT Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis.....	84
4.	Grafik Normal <i>Probability Plot</i> .....	129
5.	Grafik <i>Scattplot</i> .....	131

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	1
2.	Data Hasil Kuesioner .....	7
3.	Output Data SPSS .....	13
4.	Tabel R .....	21
5.	Tabel T .....	22
6.	Tabel F .....	23
7.	Tabel DW .....	24
8.	Form Persetujuan Pengajuan Judul Skripsi .....	26
9.	Surat Tugas .....	27
10.	Surat Keterangan Perusahaan .....	28
11.	Catatan Konsultasi Skripsi .....	29
12.	Daftar Riwayat Hidup .....	31

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi atau perusahaan, salah satu hal terpenting adalah Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan *asset* yang sangat penting dan potensial. Karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan suatu masalah yang berkaitan dengan karyawan sebagai sumber daya manusia diperusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia sangat penting. Hubungan karyawan dengan perusahaan merupakan hubungan yang tidak terlepas dari hubungan kerjasama, hubungan mutual simbiosis yang saling membutuhkan dan saling menguntungkan. Namun demikian perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan para karyawannya karena dalam melakukan segala kegiatan operasionalnya perusahaan sangat mengharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal dan optimal agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mengurangi tingkat *turnover intention* yang tinggi dalam perusahaan.

Tinjauan perusahaan tidak boleh berhenti sampai pada tahap kinerja karyawan yang dimilikinya saja. Perusahaan juga perlu meninjau perihal aspek-aspek yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan salah satunya adalah beban kerja dan kepuasan kerja. Perusahaan yang mampu mengetahui dan meninjau aspek-aspek yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* seorang karyawan, maka perusahaan yang terkait akan memiliki kesempatan untuk

mempertahankan atau bahkan menurunkan tingginya tingkat *turnover intention* yang terjadi di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan perusahaan maka perusahaan harus memikirkan kepuasan para karyawannya alih-alih untuk memiliki karyawan yang unggul dan kompeten. Namun, setiap karyawan memiliki kepentingan pribadi yang biasanya tidak selaras dengan beban kerja yang diberikan perusahaan sehingga kepentingan ini mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai. Perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan para karyawannya agar mencapai kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya hubungan negatif kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*, maka berharap menjadi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama (Saputro, 2016). Perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memperhatikan tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Banyaknya beban kerja yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan seperti malas untuk menjalankan pekerjaan, dan merasa tertekan yang akan mengakibatkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* perusahaan (Indrayanti, dkk, 2016). Adapun beberapa faktor penyebab tingginya *turnover intention*, yaitu: karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Renny R. Tsani, 2016).

PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan menjadi perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia. PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis juga tidak luput dari

permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia, permasalahan yang terjadi di dalam PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis adalah tingginya tingkat *turnover* karyawan yang cukup signifikan dalam 2 tahun yaitu tahun 2019 – 2020. Kenaikan tingkat *turnover intention* yang terjadi di PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis ini menarik perhatian, pasalnya PT. Setiajaya Toyota merupakan perusahaan besar yang sudah dikenal dengan eksistensinya sebagai perusahaan yang menerapkan kebijakan yang sesuai dengan kontribusi karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan data *turnover* karyawan PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis pada tahun 2019 dan 2020 yang disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis**  
**Tahun 2017 - 2020**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan akhir tahun	Rata - rata	Karyawan Keluar	Persentase karyawan keluar %
2017	110	115	112,5	4	3,55%
2018	115	96	105,5	6	5,68%
2019	96	102	99	8	8,08%
2020	102	92	97	11	11,34%

*Sumber : Hasil olah data pada PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis*

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi kecenderungan peningkatan karyawan yang keluar dari tahun 2017 sampai 2020 dimana klimaksnya pada tahun 2020 yaitu sebesar 11,34%, hal ini membuktikan bahwa

tingkat *turnover intention* karyawan pada PT.Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis tinggi. Jumlah ini merupakan kategori turnover yang tidak sehat, tingkat *turnover intention* perusahaan yang sehat pada umumnya adalah mendekati 0% dan kurang dari 10%.

Berikut data mengenai turnover intention karyawan PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis :

**Tabel 2**  
**Data Turnover Intention Karyawan PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis**  
**Tahun 2020**

<b>Data</b>	<b>Niat untuk keluar</b>	<b>Tetap bertahan di perusahaan</b>
Jumlah responden	57	33
Persentase	63,3%	36,7%

*Sumber: Hasil kuisioner Pra-Penelitian*

Berdasarkan data di atas, maka diketahui jumlah pegawai yang berniat untuk keluar dari perusahaan lebih banyak dibandingkan yang tetap bertahan di dalam perusahaan. Jika karyawan yang berniat keluar dibiarkan terus menerus, maka akan menjadi turnover yang sebenarnya dan akan mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis.

Beban kerja menjadi salah faktor yang mempengaruhi tingginya perputaran pegawai. Menurut Riani dan Putra (2017) pekerjaan yang semakin banyak diberikan kepada karyawan akan membuat karyawan semakin terbebani



dan karyawan berusaha meninggalkan perusahaan. Beban kerja tentunya akan menguras pikiran ataupun fisik karyawan. Keadaan tersebut jika di satukan dengan ketidakmampuan karyawan maka akan menimbulkan tekanan yang besar sehingga membuat karyawan tidak senang. Akibatnya karyawan akan mencari peluang pekerjaan yang menurutnya akan lebih baik.

Untuk memperkuat penelitian ini penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Fitriani, dkk (2017), Sakul (2018), Kolompoy, dkk (2019), Susanto (2018), Widiawati, dkk (2017), Riani, dkk (2017), Tulangow, et al (2018), Altahtoo (2018), Junaidi, dkk (2020) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti bahwa perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk mengurangi tingkat turnover yang tinggi di perusahaan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Farida, dkk (2019) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi tingkat turnover karyawan, karena karyawan masih memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga tetap menjalankan pekerjaannya walaupun diberikan beban kerja yang besar.

Ketika produktivitas karyawan dituntut untuk meningkat, maka perusahaan hendaknya memenuhi apa yang diharapkan karyawan untuk membuat mereka puas dengan apa yang dikerjakan. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi

akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi terlihat dari tingkat kehadiran serta beban kerja yang diterimanya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang setimpal dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, agar karyawan akan merasa nyaman dan tingkat turnover dipusahaan akan rendah. Banyak hal ditemui dilapangan kerja seperti jenjang karier yang tidak selaras dengan komitmen perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas diri dan bermutu justru diabaikan dan disepelkan oleh perusahaan, tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri. Hal ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan (Wibowo, et al, 2015).

Dalam penelitian Sakul (2018), Susanto (2018), Susanti, dkk (2018), Rismayanti, dkk (2018), Mandeno (2017), Kurniawaty, dkk (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, ini berarti bahwa perusahaan tidak memperhatikan kepuasan karyawannya sehingga terjadi peningkatan pada *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan Kolompoy (2019), Setiyanto, dkk (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Fitriantini, dkk (2017), Pawesti, dkk (2016), Altahtoo (2018), Widayati, et al (2019), Tsani (2016), Wulandari (2017), Prajanta (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan yang bertanggung

jawab atas kepuasan karyawan maka akan rendah tingkat *turnover intention* didalam perusahaan tersebut.

Dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu terdapat perbedaan hasil. Dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian sebelumnya, maka penulis ingin menguji kembali variabel yang sebelumnya pernah diteliti dengan periode dan sektor perusahaan yang berbeda yaitu PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis”**.

## **1.2 Permasalahan**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Kurangnya karyawan pada PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis menyebabkan tingkat beban kerja yang ditanggung karyawan meningkat.
2. Terdapat komitmen organisasi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan pada PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis sehingga menurunnya tingkat kepuasan karyawan.
3. Manajemen PT. Setiajaya Toyota kurang berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

4. Terdapat pemotongan gaji pada awal tahun 2020 sehingga karyawan PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis berniat untuk meninggalkan perusahaan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar tidak terjadi adanya penyimpangan dan pelebaran pokok masalah sehingga penelitian ini akan lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan yang akan menjadikan penelitian ini memiliki tujuan yang jelas dan tercapai. Maka penulis membatasi masalah yang hanya dilakukan terhadap karyawan di divisi bengkel dan divisi administrasi sebagai sampel objek penelitian karena memiliki tingkat beban kerja yang intens dan tingkat kepuasan yang rendah.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah. Maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Setiajaya Toyota Cabang Cimanggis?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Setiajaya Toyota cabang Cimanggis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Setiajaya Toyota cabang Cimanggis.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai PT Setiajaya Toyota cabang Cimanggis.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat bagi Akademik

Sebagai bahan pengembangan akademik khususnya sumber daya manusia, serta memperkaya hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, kepuasan karyawan, dan *turnover intention*.

#### 2. Manfaat bagi Mahasiswa/Penulis

Sebagai bahan untuk menambah wawasan dalam pengembangan sumber daya manusia dan mampu untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama perkuliahan, serta pembelajaran jika terdapat kekurangan sehingga kajian di masa mendatang akan lebih baik.

### 3. Manfaat bagi Perusahaan

Sebagai input masukan tentang *turnover intention* pegawai PT Setiajaya Toyota cabang Cimanggis yang sedang atau telah terjadi selama ini, serta dapat menjadi bahan kajian untuk meningkatkan kepuasan karyawan bagi perusahaan agar menjadi lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- A. Altahtoo, U. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(8), 107–115.  
<https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n8p12>
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Catur Widayati, C., Helen Widjaja, P., & Lia D. (2019). the Effect of Job Satisfaction and Job Environment on Turnover Intention Employees in Engineering and Services Construction Services. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(1), 28–43.  
<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i1.34>
- Desko Kolompoy, Adolfina, I. P. (2019). Pengaruh Beban Kerja ..... ( Kolompoy) 393. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*, 7, 393–412.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52.  
<https://doi.org/10.32502/jimn.v9i1.2116>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja,

Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1). <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>

Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Stres Kerja (study pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). *Tesis UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA*, 1–197.

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>

Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>

Mahendrawan, I Gede dan Indrawati, A. D. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

Nasution, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX:*



*Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224238. [https://doi.org/10.22441/jurnal\\_mix](https://doi.org/10.22441/jurnal_mix)

Ni Luh Tesi Riani, M. S. P. (2017). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan.

*Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*, 6(11), 5970–5998.

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Intention Di Indonesia*. 3.

Quick, J. C., Macik-Frey, M., & Nelson, D. L. (2016). Job stress. *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, 6(2), 467–474. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05616-9>

Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi. *Journal of Chemical Information and Modeling STIE PASIM*, 53(9), 1689–1699.

Rismayanti, R. D. (2018). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN ( Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang )*. 61(2), 127–136.

Sakul, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Prewat RS. Bhayangkara TK.III Manado. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Prewat RS. Bhayangkara TK.III*

*Manado*, 6, 175–184.

Setiyanto, A. I., Hidayati, S. N., Pengajar, S., & Batam, P. N. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. 5(1), 105–110.

Sujati, Y. G. G. (2018). Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi dan Implikasinya Bagi Organisasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 1–60.

Susanti, D., Halilah, I., & Kunci, K. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention ( Studi Pada CV Rabbani Asysa )*. 1036–1045.

Susanto, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention PT Bintang Suryasindo Bangka. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention PT Bintang Suryasindo Bangka*.

Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>

Unud, E. M. (2017). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik , karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk .* 6(6), 3370–3397.