

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. MAHLE INDONESIA**

SKRIPSI



OLEH :
AMELIA ANGGRAENI PUTRI
NIM : 112010010

**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. MAHLE INDONESIA**

Diajukan Kepada Universitas Pelita Bangsa
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

SKRIPSI



OLEH :
AMELIA ANGGRAENI PUTRI
NIM : 112010010

**PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PELITA BANGSA
BEKASI
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yang bertanda tangan di bawah ini, Dosen Pembimbing Skripsi:

Nama Mahasiswa : Amelia Anggraeni Putri
NIM : 112010010
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Mahle Indonesia

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti ujian tugas akhir/skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Bekasi, 13 Juli 2024
Pembimbing,



Fifi Hanafia, S.E., M.M., D.B.A.
NIDN: 0418127703

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT.
MAHLE INDONESIA**

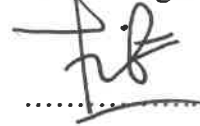
Dipersiapkan dan disusun oleh:
Amelia Anggraeni Putri
112010010

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi pada hari Sabtu, tanggal 27 bulan Juli, tahun 2024, dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

SUSUNAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

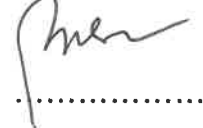
Ketua Penguji,
Dr. Fitri Rezeki, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0605028303

Tanda Tangan



Anggota Penguji,
Basar M Hutauruk, S.T., M.M.
NIDN: 0403037203

Tanda Tangan



Mengetahui,

Ka.Prodi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Yunita Ramadhani RDS, S.E., M.Sc.
NIDN: 0406068402



Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M.
NIDN: 0404046508

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amelia Anggraeni Putri
NIM : 112010010
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Pelita Bangsa seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan kaidah, norma dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Bekasi, 13 Juli 2024



Amelia Anggraeni Putri

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Q.S Al-Baqarah, 2:286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja rasa lelahmu itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk mejadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.
(Boy Candra)

“We are not the best but bismillah, we must try to be better.”
(Penulis)

“Yang mengevaluasi ragamu hanya kau sendiri, mereka tak mampu”
(Hindia)

Karya ini dipersembahkan untuk:

1. Saya sendiri selaku penulis karena telah berjuang dan dapat bertahan sampai dengan sejauh ini dan mampu menyelesaikan skripsi ini
2. Untuk kedua orang tua saya dan adik-adik saya serta segenap keluarga besar yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, perhatian dan kasih sayang untuk terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Fifi Hanafia, S.E., M.M., D.B.A. yang telah memberikan bimbingan serta arahan selama proses menyusun skripsi.
4. Bapak/ibu dosen yang telah memberikan bimbingan serta arahan yang sangat berharga.
5. Teman – teman senasib seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah ikhlas saling berbagi dan membantu dalam setiap kesulitan tugas akhir ini dan segala kenangan selama kuliah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang melimpahkan rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turover Intention* karyawan PT Mahle Indonesia”. Penyusunan proposal skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Strata Satu Sarjana Manajemen (S.M) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Hamzah Muhammad Mardi Putra, S.K.M., M.M., D.B.A. selaku Rektor Universitas Pelita Bangsa.
2. Ibu Dr. Preatmi Nurastuti, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa
3. Ibu Dr. Yunita Ramadhani RDS.,S.E.,M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa, beserta seluruh staff yang telah memberikan rekomendasi dan memfasilitasi penulis untuk dapat menulis proposal skripsi.
4. Bapak Fifi Hanafia, S.E., M.M., D.B.A. selaku dosen pembimbing utama yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pelita Bangsa yang telah membimbing, mengarahkan, menasehati dan membagi ilmu pengetahuan sebagai bekal bagi penulis.
6. Kedua Orang Tua dan Keluarga tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan semangat serta pengertian yang besar kepada penulis baik selama mengikuti perkuliahan maupun dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

7. HRD beserta jajaran manajemen PT. Mahle Indonesia yang telah mengizinkan dan memberi akses kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat dan teman-teman penulis yang banyak memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Terakhir kepada seseorang yang penulis sangat sayangi tapi tidak bisa penulis sebut namanya, yang sempat memberikan semangat dan berkata akan menunggu hingga kelulusan penulis, walau nyatanya ia tidak mampu menunggu proses kelulusan penulis hingga akhir. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Guru terbaik yaitu pengalaman yang mampu membuat penulis mengerti proses pendewasaan untuk bisa ikhlas, sabar dan menerima arti kehilangan, karna hidup setiap harinya adalah pembelajaran, pada akhirnya setiap orang ada masanya.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan penulisan hasil penelitian di kemudian hari, semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan di masa yang akan datang.

Bekasi, 13 Juli 2024

Penulis,

Amelia Anggraeni Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACT	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	9
2.1.1.1 Fungsi Manajemen	10
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.1 Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia... 13	
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Pengertian <i>Turnover intention</i>	15
2.1.3.1 Faktor <i>Turnover intention</i>	16
2.1.3.2 Indikator <i>Turnover intention</i>	16
2.1.3.3 Indikasi terjadinya <i>Turnover intention</i>	17
2.1.3.4 Dampak terjadinya <i>Turnover intention</i>	18
2.1.4 Pengertian Beban Kerja	19
2.1.4.1 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	20
2.1.4.2 Indikator Beban Kerja	20
2.1.4.3 Jenis Beban Kerja.....	21
2.1.5 Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.5.1 Faktor Kompensasi.....	22
2.1.5.2 Indikator Kompensasi	24
2.1.5.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	24
2.1.5.4 Tujuan Kompensasi.....	26
2.1.6 Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.1.6.1 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	28
2.1.6.2 Indikator Lingkungan Kerja	28
2.1.6.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Kerja	29

2.2	Penelitian Terdahulu.....	29
2.2.1	Penelitian Internasional.....	30
2.2.2	Penelitian Nasional.....	32
2.3	Hipotesis dan Jenis Penelitian.....	35
2.3.1	Hipotesis.....	35
2.3.2	Kerangka Konsep.....	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Jenis Penelitian.....	39
3.2	Tempat dan Jadwal Penelitian.....	39
3.3	Kerangka Konsep.....	40
3.3.1	Desain Penelitian.....	40
3.3.2	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.4	Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1	Populasi.....	49
3.4.2	Sampel.....	49
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.5.1	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6	Metode Analisis Data.....	52
3.6.1	Uji Validitas.....	52
3.6.1	Uji Reabilitas.....	53
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	54
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas.....	54
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.6.3.4	Uji Autokorelasi.....	55
3.6.3	Uji Analisis Linear Sederhana dan Berganda.....	56
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi.....	57
3.6.5	Uji Hipotesis.....	57
3.6.6.1	Uji t (Uji Parsial).....	57
3.6.6.2	Uji F (Uji Simultan).....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN		59
4.1	Sejarah Berdirinya PT. Mahle Indonesia.....	59
4.1.1	Struktur Organisasi Perusahaan <i>Board Of Directors</i>	59
4.2	Analisis Deskriptif Responden.....	60
4.3	Analisis Data Penelitian.....	63
4.3.1	Uji Validitas.....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.3.3	Uji Normalitas.....	66
4.3.4	Uji Multikolinieritas.....	68
4.3.5	Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.3.6	Uji Autokorelasi.....	69
4.3.7	Uji Regresi Linear Berganda.....	70
4.3.8	Uji Hipotesis.....	71
4.4	Interpretasi Data/Pembahasan.....	74
4.4.1	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	74

4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover intention</i>	75
4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> ..	75
4.4.4 Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	75
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Grafik Tren Pertumbuhan Lamaran Kerja di Tahun 2022.....	2
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan PT Mahle Indonesia.....	4
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	40
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.3 Skor Katategori Skala Likert	50
Tabel 4.1 Uji Validitas Instument Beban Kerja (X1)	63
Tabel 4.2 Uji Validitas Instument Kompensasi (X2).....	64
Tabel 4.3 Uji Validitas Instument Lingkungan Kerja (X3)	64
Tabel 4.4 Uji Validitas Instument <i>Turnover intention</i> (Y)	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi.....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi r^2	72
Tabel 4.11 Hasil Uji t	73
Tabel 4.12 Hasil Uji F	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	60
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Status Karyawan	61
Gambar 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Gambar 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	62
Gambar 4. 7 Hasil Uji Histogram	67
Gambar 4. 8 Hasil Uji Normal P-P Plot.....	67
Gambar 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu yang Relevan	87
Lampiran 2 Lembar Kuisisioner Penelitian	95
Lampiran 3 Lembar Jawaban Responden	101
Lampiran 4 Data Karakteristik Responden	108
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	110
Lampiran 6 Hasil Uji Asumsi Klasik	113
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	114
Lampiran 8 Hasil Uji Heterokedastisitas	115
Lampiran 9 Hasil Uji Autokolerasi	115
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	116
Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis.....	116
Lampiran 12 Riwayat Hidup	118

The Effect of Workload, Compensation, and Working Environment on Employee Turnover Intention of PT. Mahle Indonesia

Amelia Anggraeni Putri¹

Fifi Hanafia²

Abstract

Human resources are essential to face fierce global competition in the era of globalisation. Good management improves business efficiency and effectiveness, and human resources are key. A business will have a competitive advantage if its workers are skilled, knowledgeable, and flexible. Therefore, for sustainability and growth, developing and empowering human resources must be a top priority. The purpose of this study was to determine the effect of workload, compensation, and work environment on employee turnover intention of PT Mahle Indonesia. Data collection was carried out by means of observation, interviews and questionnaires. The sampling technique used saturated sampling with a sample of 67 people in the population. This research uses quantitative methods using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple regression tests, t tests and F tests which are tested using SPSS version 25 software. Based on the test results using the t test, it shows that the workload and compensation variables partially have a positive and significant effect on employee turnover intention, while the test results for work environment variables show that work environment variables partially have no effect on employee turnover intention. The test results using the F test show that the workload, compensation, and work environment variables simultaneously affect employee turnover intention. The results of testing the coefficient of determination on the Adjusted R-Square workload, compensation, and work environment variables explain the influence of workload, compensation, and work environment on employee turnover intention by 52.0%, while 48% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: *Workload, Compensation, Work Environment, Turnover intention.*

- 1) Amelia Anggraeni Putri
- 2) Fifi Hanafia

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. MAHLE
INDONESIA**

Amelia Anggraeni Putri¹

Fifi Hanafia²

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan hal penting untuk menghadapi persaingan global yang ketat di era globalisasi. Pengelolaan yang baik meningkatkan efisiensi dan efektivitas bisnis, dan sumber daya manusia adalah kuncinya. Sebuah bisnis akan memiliki keunggulan kompetitif jika pekerjanya terampil, berpengetahuan luas, dan fleksibel. Oleh karena itu, untuk keberlanjutan dan pertumbuhan, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Mahle Indonesia. Pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh dengan sampel sebanyak 67 orang pada populasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi berganda, uji t dan uji F yang di uji dengan menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi pada *Adjusted R-Square* variabel beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja menjelaskan besarnya pengaruh beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 52,0%, sedangkan 48% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, *Turnover intention*.