

**SKRIPSI**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT**  
**ANGKASA PURA LOGISTIK**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan  
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

**Oleh**  
**Ida Ayu Putu Devitha Pratiwi**  
**NIM 1915744011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**2023**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA**  
**TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI PT**  
**ANGKASA PURA LOGISTIK**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana  
Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan  
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

**Oleh**  
**Ida Ayu Putu Devitha Pratiwi**  
**NIM 1915744011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**  
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**  
**POLITEKNIK NEGERI BALI**  
**2023**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover Intention* Karyawan di PT Angkasa Pura Logistik
2. Penulis
- a. Nama : Ida Ayu Putu Devitha Pratiwi
- b. NIM : 1915744011
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 25 Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing I,



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM.  
NIP. 198208012006041003

Pembimbing II,



Drs. I.B. Artha Adnyana, M.Hum.  
NIP. 19631231198903102

## HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

### HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN DI PT ANGKASA PURA LOGISTIK

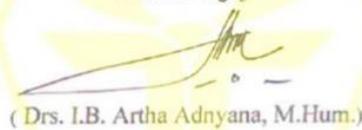
Oleh:

IDA AYU PUTU DEVITHA PRATIWI

NIM : 1915744011

Disahkan :

Ketua Penguji



(Drs. I.B. Artha Adnyana, M.Hum.)

NIP. 19631231198903102

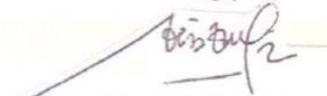
Penguji I



(I Wayan Siwantara, SE., M.M.)

NIP. 196503071992031002

Penguji II



(Ni Nyoman Teristiyani Winaya, SE., M.M.)

NIP. 19631017199031003

Mengetahui,  
Jurusan Administrasi Bisnis  
Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D  
NIP. 196409291990032003

Badung, 25 Agustus 2023  
Prodi Manajemen Bisnis Internasional  
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.  
NIP. 196808271993031002

## **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan di PT Angkasa Pura Logistik” adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 26 Juli 2023

Yang menyatakan,



**Ida Ayu Putu Devitha Pratiwi**

**NIM. 1915744011**

## MOTTO dan PERSEMBAHAN

### Motto

*“Part of growing up and moving into new chapters of your life is about catch and release. Knowing what things to keep and what things to release. You can’t carry all things.”*

(Taylor Swift)

### Persembahan

Dengan segala puji syukur kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa dan atas dukungan dan doa dari orang tercinta, akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia saya ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa, atas tuntunan dan bimbinganNya maka Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu dan tanpa halangan berarti.
2. Ayahanda Ida Bagus Gde Widiantera, ST.MT. dan Ibunda Ni Nyoman Parwati, S.S. yang telah memberikan dukungan, baik material dan moral serta doa untuk kesuksesan saya selama berkuliah di Politeknik Negeri Bali hingga kini memasuki masa akhir perkuliahan.
3. Kakek Ir. Ida Bagus Putu Widiarta, MT. yang telah memberikan banyak motivasi dan dukungan selama masa perkuliahan
4. Kedua adik saya yang tercinta, Ida Ayu Made Devina Kartika Cahyani dan Ida Ayu Ketut Devira Pradnyani yang selalu memberi semangat dan dukungan untuk menyelesaikan Skripsi ini.
5. Manajer, Supervisor, Staf Admin, dan Operasional Divisi Logistik PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang (KC) Bali yang menjadi tempat Praktik Kerja Lapangan (PKL) saya selama 6 bulan dan menjadi objek penelitian saya.
6. Teman-teman selama masa kuliah yang saya banggakan. Valindri, Santhika, Miranda, Octavia, Sasqia, Tira, Anggi yang telah menemani masa perkuliahan saya selama 4 tahun di Politeknik Negeri Bali.

7. Teman-teman selama masa SMA saya yang saya cintai. Elsa, Maytha, Meita, Meliani, Hari Upayanti, Sutariani, Ratna yang selalu memberikan saya dukungan selama masa perkuliahan.
8. Sahabat saya Indri Darma dan Mulia Maharani yang sudah memberikan banyak bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Idola saya Lee Haechan dan NCT yang memberikan hiburan selama masa pengerjaan Skripsi ini.
10. Pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan dalam halaman persembahan ini

## **ABSTRACT**

*Uneven workload and unachieved job satisfaction can cause employees to lose interest and enthusiasm at work, as a result the desire to resign can increase which causes the loss of valuable human resources for the organization. In addition, employees who are dissatisfied with their jobs are not motivated to do a good job which can affect the company's overall performance. This study aims to determine the effect of Workload (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Turnover intention (Y) at PT Angkasa Pura Logistik Bali Branch Office. This study uses primary data obtained from respondents' answers to the questionnaire used in the study. The analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis. The population in this study were employees of the Logistics Division, totaling 38 people using a saturated sampling technique. The results of this study indicate that workload (X1) has a significant and positive effect on Turnover intention (Y). These results are obtained from a significance value of t of 0.005 where  $0.005 < 0.05$  and the beta coefficient value of 0.365 is positive. The results of the study also show that Job Satisfaction (X2) has a significant and negative effect on Turnover intention (Y). These results are obtained from a significance value of t of 0.000 where  $0.000 < 0.05$  and the beta coefficient value of 0.545 is negative.*

*Keywords: Workload, Job Satisfaction, Turnover intention*

## **PRAKATA**

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena berkat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di PT Angkasa Pura Logistik". Skripsi ini disusun sebagai syarat kelulusan pada Program Studi S1 Terapan Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali.

Selama penyusunan skripsi ini dilakukan, ada beberapa hambatan yang ditemukan, hal ini tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak, hambatan-hambatan tersebut dapat diatasi. Untuk itu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. I Nyoman Abdi, SE., M.eCom., sebagai Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D. sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. sebagai Ketua Program Studi Sarjana Sains Terapan Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Drs. I.B. Artha Adnyana, M.Hum sebagai Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama penulisan skripsi ini.

6. Kadek Cahya Dewi, S.T., M.Cs. sebagai Dosen Pembimbing PKL yang telah membimbing dan memberi masukan kepada penulis selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL).
7. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Bisnis yang telah memberikan mata kuliah dari semester I sampai semester VI, serta seluruh staff Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
8. Putu Indah Permatasari selaku Manajer Divisi Logistik PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang (KC) Bali yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan dan penelitian.
9. Seluruh karyawan PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang (KC) Bali, khususnya di Divisi Logistik yang telah memberikan banyak bimbingan dan masukan pada saat melakukan Praktik Kerja Lapangan sekaligus melakukan penelitian.
10. Rekan-rekan mahasiswa juga keluarga yang telah memberikan dorongan semangat selama ini, serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi, metodologi, maupun sistematikanya. Untuk itu, penulis berharap adanya masukan dari pembaca guna penyempurnaan skripsi ini di kemudian hari. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini berguna bagu pembaca.

Badung, 19 Juli 2023



Ida Ayu Putu Devitha Pratiwi

## DAFTAR ISI

<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO dan PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>2</b>
1.1 Latar Belakang .....	2
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Batasan Penelitian .....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>13</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Form Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Surat Permohonan Pengambilan Data
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data
- Lampiran 5 : Uji Validitas
- Lampiran 6 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Uji Normalitas
- Lampiran 8 : Uji Linieritas
- Lampiran 9 : Uji Multikolinearitas
- Lampiran 10 : Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 11 : Uji Autokorelasi
- Lampiran 12 : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13 : Uji Koefisien Determinasi (R Square)
- Lampiran 14 : Uji Signifikansi (Uji t)
- Lampiran 15 : Uji F
- Lampiran 16 : Riwayat Hidup Peneliti

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sektor logistik merupakan salah satu sector penting yang menunjang perekonomian di Indonesia. Menteri Perhubungan (Menhub) Budi Karya Sumadi, pada acara dialog publik yang dilaksanakan pada 7 Juni 2021 mengatakan bahwa logistik merupakan “darah” dari semua kegiatan manusia di Indonesia. Bahkan sektor logistik merupakan sector yang masih aktif di tengah pandemi COVID-19 hingga menjadi penopang bidang lain untuk terus bergerak. Seiring pertumbuhan ekonomi dan industry, semakin banyak perusahaan yang ikut bersaing dalam sector logistik, salah satunya PT Angkasa Pura I (Persero) yang mendirikan anak perusahaan bernama PT Angkasa Pura Logistik yang bergerak di bidang jasa pengurusan transportasi (*freight forwarding*), pemeriksaan keamanan kargo, serta agen penjualan umum (*general sales agent*).

Saat ini, PT Angkasa Pura Logistik sudah memiliki 17 kantor cabang di beberapa bandara di Indonesia. Dengan pesatnya pertumbuhan ini juga harus ditunjang dengan ketersediaannya Sumber Daya Manusia (SDM). Saat ini karyawan yang bekerja di PT Angkasa Pura Logistik meliputi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap, karyawan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karyawan *outsourcing*, dan karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) yang dikelola oleh pihak ketiga.

Mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas adalah salah satu upaya penting dalam mengelola sumber daya manusia dan selanjutnya perusahaan harus melatih dan mengembangkan serta menjaga karyawannya. Dalam hal ini, ada beberapa upaya yang perlu dilakukan khususnya oleh PT Angkasa Pura Logistik dalam mempertahankan karyawan kompeten dan berkualitas. Upaya penting lain dalam mengelola sumber daya manusia adalah dengan melatih karyawan lama yang berbakat dan memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan akan memberikan manfaat kepada karyawan baru dalam proses belajar, sehingga dapat membawa stabilitas bagi organisasi.

Observasi awal yang dilakukan saat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan selama 6 bulan di PT Angkasa Pura Logistik adalah beberapa karyawan lama yang sudah kompeten dan memiliki pengetahuan akan pekerjaan di lapangan merasa beban kerja yang didapat terlalu banyak seiring meningkatnya produksi dan perkembangan usaha. Beberapa karyawan juga mengeluh tidak mendapat waktu istirahat karena masih harus mengerjakan pekerjaan di hari libur. Berangkat dari alasan tersebut, mereka memilih untuk mengundurkan diri dan dengan pengunduran diri karyawan tersebut, dampak yang diberikan selanjutnya adalah beberapa karyawan lain harus menyelesaikan tugas yang ditinggalkannya dan kembali merasakan apa yang karyawan tersebut rasakan sehingga memiliki niat untuk mengundurkan diri.

Pra riset juga dilakukan dengan melibatkan 5 orang karyawan di PT Angkasa Pura Logistik yang menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan tidak sesuai dengan bayaran atau kompensasi yang didapat selama ini. Namun bukan kompensasi yang menjadi tuntutan mereka, melainkan beban kerja yang merata serta menurut mereka sesuai dengan kemampuan mereka. Menurut mereka, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan adalah beban kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien tanpa menimbulkan tekanan atau kelelahan yang berlebihan. Hal ini penting untuk mencapai produktivitas yang optimal dan kesejahteraan karyawan.

Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus dilakukan oleh bisnis atau pemilik kantor secara teratur dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan analisis pekerjaan, teknik manajemen, dan analisis beban kerja untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi kerja dan efektivitas beban kerja perusahaan. Selain itu, beban kerja juga bisa berarti jumlah tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang karyawan atau karyawan selama periode waktu tertentu, mis. misalnya satu hari, satu minggu atau satu bulan. Beban kerja yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, kesehatan mental dan fisik, dan juga kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Dari observasi awal yang dilakukan, beban kerja yang didapat oleh karyawan di PT Angkasa Pura Logistik bisa dikatakan belum merata dan menyeluruh. Keluhan seperti tidak mendapat waktu istirahat yang cukup, tidak mendapat perhatian lebih dari perusahaan saat sakit akibat kelelahan, rasa iri pada kolega

karena mendapat beban pekerjaan lebih sedikit, dan masih banyak lagi adalah keluhan yang sering didengar namun masih belum mendapat atensi dari perusahaan. Keluhan ini tanpa disadari dapat menjadi serangan yang krusial dan memberikan efek domino terhadap kelangsungan perusahaan.

Beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif pada karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, kecemasan, dan depresi pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas, kualitas kerja, dan kesehatan fisik dan mental karyawan. Selain itu, beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan, seperti waktu untuk keluarga dan teman-teman, waktu untuk bersantai, dan keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengelola beban kerja karyawan agar tetap seimbang dan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan. Hal ini berdampak pada karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak mendapat bayaran yang sama dengan karyawan yang mempunyai beban kerja sedikit sehingga tidak tercapainya kepuasan kerja dan membuat minat mengundurkan diri menjadi tinggi.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis dengan 5 karyawan tersebut, beban kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Ketika karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menyelesaikan tugas dengan baik. Ketika motivasi karyawan

meningkat, ini dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kondisi lain yang terkait dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan serta meningkatkan risiko keluar dari pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi lebih cenderung termotivasi, berkomitmen, produktif, dan cenderung tidak mengalami stres atau kelelahan di tempat kerja.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja kerja seseorang, sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kehilangan minat terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Observasi untuk mengetahui kepuasan kerja juga dilakukan melalui wawancara informal dengan 3 orang karyawan yang berniat mengundurkan diri dari perusahaan yang menyatakan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja membawa dampak besar pada kehidupan pribadi mereka. Namun minat tersebut masih dipertimbangkan mengingat mereka masih harus mencari perusahaan baru untuk melanjutkan karir baru mereka serta pertimbangan gaji yang saat ini mereka rasa masih mencukupi.

Adapun dampak dari tidak meratanya beban kerja dan tidak tercapainya kepuasan kerja tersebut adalah minat untuk mengundurkan diri yang semakin tinggi. Tidak meratanya beban kerja dan tidak tercapainya kepuasan kerja dapat menyebabkan karyawan kehilangan minat dan semangat dalam bekerja. Akibatnya, minat untuk mengundurkan diri dapat meningkat, yang dapat menyebabkan kehilangan sumber daya manusia yang berharga bagi organisasi. Selain itu, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang dapat mengurangi produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara merata dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka agar dapat mempertahankan karyawan yang berbakat dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting dirasa untuk lebih memperhatikan beban kerja yang didapat oleh karyawan serta meninjau sejauh mana karyawan tersebut puas terhadap pekerjaan serta upah yang didapat. Karyawan PT Angkasa Pura Logistik juga berharap agar mereka bisa mendapat perhatian khususnya ketika bekerja di

lapangan atau saat mendapat pekerjaan yang sekiranya memerlukan tenaga dan waktu lebih.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Maulidah dkk (2022) juga dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan RSU ABC Jakarta Selatan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan (Maulidah et al., 2022). Hasil yang sama juga dinyatakan oleh Rachim (2020) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan PT Atoz Mega Indonesia dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang didapat, maka niat untuk mengundurkan diri akan semakin tinggi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka niat untuk mengundurkan diri akan semakin rendah (Rachim, 2020).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka judul yang diambil adalah **“Analisis Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali?

3. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali?

### 1.3 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dan memudahkan penelitian dalam proses pengumpulan data, serta fokus pada pokok permasalahan dan pembahasannya maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi hanya pada Divisi Logistik pada PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang (KC) Bali dan dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti pada beban kerja dan kepuasan kerja yang berlaku secara umum dan telah berjalan.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Variabel *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat pada penelitian ini.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali

### 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*, serta mampu membuktikan teori-teori yang mendasari penelitian ini dalam implementasi di lapangan kerja serta dapat berkontribusi untuk menguatkan teori terkait.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh peneliti sebagai bentuk penerapan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan, serta Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dari penelitian yang sudah ada.

- b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam mendukung kajian mengenai Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*, serta dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian berupa *Workload Analysis Matrix* diharapkan bisa menjadi rekomendasi yang dapat dilaksanakan dengan maksimal guna meminimalisir *Turnover intention* karyawan yang dapat meningkatkan efektivitas operasional perusahaan yang mempengaruhi kualitas pelayanan secara keseluruhan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah untuk dipahami, dalam penulisan ini dibagi menjadi beberapa BAB yaitu sebagai berikut :

Bagian Inti :

### BAB I           PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### BAB II           KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang telaah teori mengenai kompensasi, lingkungan kerja non-fisik, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

### BAB III          METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan tempat penelitian, hasil analisis dan pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

### BAB V           PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang simpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

Bagian Penutup :

## DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian daftar Pustaka berisi rincian referensi yang digunakan dalam penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT Angkasa Pura Logistik, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara beban kerja (X1) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang (KC) Bali. Dapat diketahui dari hasil pengujian signifikansi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* secara parsial dilakukan dengan uji t dimana menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,035 > t_{tabel}$  sebesar 2.024 serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,005 < 0,05$  yang berarti penolakan  $H_0$  sehingga  $H_1$  diterima, dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- b) Ada pengaruh yang signifikan dan negatif antara kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) karyawan di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang (KC) Bali. Dapat diketahui dari hasil pengujian signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara parsial dengan uji t dimana menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-4,534 > t_{tabel}$  sebesar 2,024 serta nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti penolakan  $H_0$  sehingga  $H_2$  diterima, dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- c) Ada pengaruh yang simultan antara beban kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan di PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang (KC) Bali. Dapat diketahui dari hasil pengujian signifikansi pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dilakukan dengan melakukan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi f dengan  $\alpha$  (0,05). Signifikansi F hitung dengan nilai sig  $0,000 < \alpha$  (0,05) yang berarti penolakan H0 sehingga H3 diterima, yang berarti beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disarankan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan skor pada variabel beban kerja dimana secara keseluruhan responden memiliki persepsi "baik" terhadap pernyataan:
  - 1) PT Angkasa Pura Logistik perlu mempertimbangkan waktu pengerjaan sebuah pekerjaan yang cenderung berbeda serta kecepatan penyelesaian sebuah pekerjaan dengan memberikan schedule atau time table untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang diberikan.
- b. Berdasarkan skor pada variabel kepuasan kerja dimana secara keseluruhan responden memiliki persepsi "baik" terhadap pernyataan:
  - 1) PT Angkasa Pura Logistik dapat memberikan penyuluhan mengenai uraian pekerjaan yang dapat membantu karyawan untuk menentukan

apakah mereka sudah bekerja sesuai uraian pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan psikis mereka untuk merasa puas karena sudah mengerjakan pekerjaan sesuai dengan uraian.

- 2) Perusahaan dapat memberikan supervisi terhadap karyawan dengan mengadakan evaluasi setiap minggu dengan harapan apa yang menjadi keluhan karyawan dapat dibicarakan sehingga perusahaan dapat memahami kekurangan dari aspek-aspek mendasar yang sebelumnya tidak/belum tersentuh.
- c. Berdasarkan skor pada variabel *turnover intention* dimana secara keseluruhan responden memiliki persepsi "baik" terhadap pernyataan:
- 1) PT Angkasa Pura Logistik dapat mempertimbangkan beberapa aspek terkait beban kerja dan kepuasan kerja di atas sebagai upaya dalam menekan *turnover intention* karyawan.
  - 2) Perusahaan dapat mendiskusikan apa yang dirasakan ketika karyawan memutuskan untuk melakukan turnover (pengunduran diri) sebagai saran yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan *turnover intention* karyawan.
- d. Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang ditemukan dalam melakukan penelitian yaitu penelitian ini hanya meneliti dua variabel independen yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu beban kerja dan kepuasan kerja. Masih terdapat beberapa faktor lain yang mampu menerangkan dan memiliki kemungkinan yang lebih besar dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Keterbatasan dalam pengambilan data yang dalam hal ini cukup sulit dan memerlukan waktu

cukup lama, informasi melalui penyebaran kuesioner dimana tidak keseluruhan sampel diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload on *Turnover intention* with Job Satisfaction as an Intervening Variabel. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18(01).
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya - PDF Free Download. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)*, 3.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Magister Manajemen, J., Ellyzar, N., Yunus, M., Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., & Ekonomi, F. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee *Turnover intention* at ABC General Hospital South Jakarta). *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176.
- Mudayana, A. A. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, 4(2). <https://doi.org/10.12928/kesmas.v4i2.1098>
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Pt Sunggong Logistiks Jakarta. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24 No. 3 / 2021, 24.
- 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>
- Nabilah, F. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta*. Universitas Tarumanegara.
- Nainggolan, H., & Gunawan, A. (2021). Effect of Work Stress, Workload, and Job

- Satisfaction On Employees' *Turnover intention* Perceptions at PT Cemerlang Lestari in Balikpapan. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 972–978.
- Rachim, F. T. M. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Pt Atoz Mega Indonesia* [Universitas Negeri Jakarta]. <http://repository.unj.ac.id/4509/>
- Rahayu Muhammad, S., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado The Influence Of Work Environment, Compensation And Workload On The Performance Of Employees In Dipenda Manado. In *Pengaruh Lingkungan Kerja... Jurnal EMBA* (Vol. 45, Issue 1).
- Rizka, F. M. (2020). *Pengaruh Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction Terhadap Turnover intention dan Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistik Indonesia*. Universitas 17 Agustus 1945.
- Rizky, K. M. (2021). *Stres Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Pada Karyawan PT Fifgroup Cabang Batu )*.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 8 (2020) 1-15, 1–15.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover intention (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*.
- Wulandari, V. A. P. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover intention (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas Kampus I, III, dan IV Universitas Sanata Dharma)*. Universitas Sanata Dharma.
- Yosevina Gracia Manurung, & Dionisius Sihombing. (2023). The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee *Turnover intention* at P. Astra International Tbk-Tso Auto 2000. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(1), 229–244. <https://doi.org/10.55927/ministal.v2i1.2354>