

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAJI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MELALUI MOTIVASI  
KERJA**

(Studi Kasus Pada Giant Pet Supplies)

**SKRIPSI**



**Nama : Bela Sartika**

**Nim : 43120110216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA**

**2024**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAJI TERHADAP  
TURNOVER INTENTION KARYAWAN MELALUI MOTIVASI  
KERJA**

(Studi Kasus Pada Giant Pet Supplies)

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana



**Nama : Bela Sartika**

**Nim : 43120110216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA**

**2024**

## SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bela Sartika

NIM : 43120110216

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

Jakarta, 29 Mei 2024



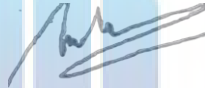
Bela Sartika  
43120110216

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bela Sartika  
NIM : 43120110216  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaji terhadap Turnover Intention  
Karyawan melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Giant Pet Supplies)  
Tanggal Sidang : 22 Agustus 2024

Disahkan oleh :

Pembimbing



Muhammad Nashar D, S.E., MBA

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis    Ketua Program Studi S1 Manajemen**



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

LPTA 04244230



Please Scan QRCode to [Verify](#)

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan. Penelitian ini mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan gaji terhadap *turnover intention* karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Giant Pet Supplies. Penelitian ini menggunakan data dari pra survei untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil pra survei menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja dan gaji, sedangkan motivasi kerja juga berperan penting. Motivasi kerja berfungsi sebagai mediator yang mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja, gaji, dan *turnover intention*. Data yang digunakan dalam penelitian ber sumber dari data primer dan sekunder. Sampel pada penelitian ini adalah 42 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *partial least square* (PLS), hasilnya ditemukan bahwa kepuasan kerja dan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* dan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Melalui analisis hubungan tidak langsung, ditemukan bahwa kepuasan kerja dan gaji berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dan menyesuaikan gaji untuk mengurangi *turnover intention*. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen Giant Pet Supplies dalam merumuskan strategi untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan efisiensi organisasi.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Gaji, Motivasi Kerja, dan *Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

*Human Resources (HR) are a crucial element in a company's success and sustainability. This study examines the impact of job satisfaction and salary on employee turnover intention, with work motivation as a mediating variable, at Giant Pet Supplies. The study utilizes pre-survey data to analyze the factors affecting employees' intention to leave the company. The pre-survey results indicate that the main factors influencing turnover intention are job satisfaction and salary, with work motivation also playing a significant role. Work motivation acts as a mediator in the relationship between job satisfaction, salary, and turnover intention. The data used in this study are sourced from both primary and secondary data. The sample comprises 42 employees. The research employs the partial least squares (PLS) method. The results reveal that job satisfaction and salary have a significant positive effect on work motivation. Conversely, work motivation has a significant negative effect on turnover intention, while job satisfaction has an insignificant negative effect on turnover intention, and salary has a significant negative effect on turnover intention. Through the analysis of indirect relationships, it was found that both job satisfaction and salary have a significant negative effect on turnover intention through work motivation. These findings suggest that the company needs to enhance job satisfaction and adjust salaries to reduce turnover intention. The results provide insights for Giant Pet Supplies' management in formulating strategies to retain employees and improve organizational efficiency.*

*Keywords: Job Satisfaction, Salary, Work Motivation, and Turnover Intention*

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Mercu Buana yaitu Bapak Prof Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yaitu Ibu Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak
3. Ketua Program Studi Manajemen yaitu Bapak Dudi Permana, MM, Ph.D
4. Dosen pembimbing yaitu Bapak Muhammad Nashar D, S.E., MBA yang berkenan membimbing peneliti dalam proses penyusunan skripsi
5. Dosen mata kuliah tugas akhir yaitu Ibu Dr. Catur Widayati SE, MM yang memberikan masukan, arahan serta semangat kepada peneliti
6. Kedua orang tua yang telah mendukung dan mencurahkan doa serta kasih sayang kepada penulis
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Mercu Buana Jakarta
8. Staff Giant Pet Supplies yang telah berkenan memberikan waktu serta informasi mengenai masalah yang diangkat oleh peneliti

9. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang juga turut membantu dan memberikan masukan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran seluas-luasnya yang berguna sebagai bahan evaluasi untuk penyempurnaan skripsi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.



Jakarta, 29 Mei 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Bela Sartika', with a small '2' written above the end of the signature.

Bela Sartika



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>iv</b>
<b><i>ABSTRACT</i></b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	<b>12</b>
A. Kajian Pustaka	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Kepuasan Kerja	15
3. Gaji	20
4. Motivasi Kerja	23
5. <i>Turnover Intention</i> Karyawan	26
B. Kerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis	29
C. Kerangka Konseptual	61
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	<b>64</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian	64
B. Desain Penelitian	64
C. Definisi dan Operasional Variabel	66
1. Definisi Variabel	66
2. Operasional Variabel	68
D. Skala Pengukuran Variabel	73
E. Populasi dan Sampel	74
1. Populasi	74
2. Sampel	74
F. Metode Pengumpulan Data	75
G. Metode Analisis Data	78
1. Analisis Data Deskriptif	78
2. Analisis dengan Smart PLS	78

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	<b>84</b>
A. Gambaran Umum Lokasi atau Obyek Penelitian	84
1. Sejarah Perusahaan	84
2. Lingkup dan Bidang Usaha	85
3. Sumber Daya	86
4. Tantangan Bisnis	87
5. Proses/Kegiatan Fungsi Bisnis	88
B. Statistik Deskriptif	89
C. Analisis Data	99
1. <i>Evaluasi Measurement Model (Outer Model)</i>	99
2. <i>Evaluasi Structural Model (Inner Model)</i>	109
3. Pengujian Hipotesis	112
4. Implikasi Manajerial	117
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>123</b>
A. Kesimpulan	123
B. Saran	125
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>129</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>135</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Tingkat <i>Turnover</i>	3
1.2.	Hasil Pra Survei Keinginan Keluar Kerja ( <i>Turnover intention</i> )	5
2.1.	Penelitian Terdahulu	36
3.1.	Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	68
3.2.	Operasionalisasi Variabel Gaji	70
3.3.	Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja	71
3.4.	Operasionalisasi Variabel <i>Turnover intention</i> Karyawan	72
3.5.	Skala Pengukuran Variabel	74
3.6.	Skala Pengukuran dalam Kuesioner	77
4.1.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	89
4.2.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	90
4.3.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	90
4.4.	Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	91
4.5.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja	93
4.6.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Gaji	94
4.7.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja	96
4.8.	Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel <i>Turnover Intention</i>	98
4.9.	Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	102
4.10.	Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi 1)	105
4.11.	Hasil Uji <i>Discriminant Validity - Fornell Larcker Criterion</i>	106
4.12.	Hasil Uji <i>Discriminant Validity - HTMT Criterion</i>	107
4.13.	Hasil Uji <i>Discriminant Validity - Cross Loadings</i>	107
4.14.	Hasil Uji <i>Construct Reliability</i>	109

4.15.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	110
4.16.	Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q2)</i>	111
4.17.	Hasil Uji Model Fit	112
4.18.	Rekapitulasi Pengujian	115



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1.	Hasil Pra Survei Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Keluar Kerja	7
2.1.	Kerangka Konseptual	63
4.1.	Struktur Organisasi Giant Pet Supplies	87
4.2.	Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	101
4.3.	Hasil Uji <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi 1)	104
4.4	Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	114



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Surat Permohonan Izin Penelitian	136
2	Daftar Nama Karyawan	137
3	Daftar Nama Karyawan Yang Sudah Tidak Bekerja	139
4	Daftar Nama Responden Pra Survei	140
5	Kuesioner Penelitian Pra Survei	141
6	Kuesioner Penelitian	142
7	Tabel Rekapitulasi Hasil Kuesioner	147

