

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER  
INTENTION***

(Studi pada PT. Wardsant Jakarta)

**SKRIPSI**



Nama : Aufa Syahla Mahtiza

NIM : 43121010198

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2025**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION***

(Studi pada PT. Wardsant Jakarta)

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas  
Mercu Buana Jakarta



Nama : Aufa Syahla Mahtiza

NIM : 43121010198

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA  
JAKARTA  
2025**

## SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Aufa Syahla Mahtiza

NIM : 43121010198

Program Studi : S1 Manajemen

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

Jakarta, 25 Februari 2025



Aufa Syahla Mahtiza

NIM 43121010198

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Aufa Syahla Mahtiza  
NIM : 43121010198  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT. Wardsant Jakarta)  
Tanggal Sidang : 25 Februari 2025

Disahkan oleh :

Pembimbing



Harefaan Arief, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis      Ketua Program Studi S1 Manajemen



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

Dudi Permana, Ph.D

LPTA-03254783



Scan QR or [click here](#) to  
Verification

## ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam mengelola karyawan untuk secara efektif dan komprehensif mencapai tujuan organisasi. Dalam industri pelayaran, seperti PT. Wardsant Jakarta, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi lebih kompleks karena sifat pekerjaan yang dinamis dan menuntut. Salah satu tantangan yang dihadapi PT. Wardsant Jakarta adalah *turnover intention* yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak pada bisnis perusahaan, meningkatkan biaya rekrutmen dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi karyawan. Jika tidak diatasi dengan baik, beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, stres kerja dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, karena jam kerja yang terbatas dan lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan memiliki perasaan bahwa mereka akan mencari pekerjaan di perusahaan baru. Maka ditentukan tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT. Wardsant Jakarta). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dikarenakan populasi kurang dari 100. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* 4.0. Hasil yang didapat mencerminkan faktor beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat saran untuk perusahaan yaitu: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, saran untuk PT. Wardsant Jakarta yaitu perusahaan harus mengevaluasi sistem pembagian tugas karyawan untuk membuatnya lebih proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawannya. Stres kerja berdampak positif signifikan terhadap *turnover intention*, PT. Wardsant Jakarta disarankan untuk mempertimbangkan dengan lebih cermat kebijakan promosi atau mutasi jabatan yang terkait dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, PT. Wardsant Jakarta harus terus memperkuat dan mempertahankan hubungan kerja yang positif antara karyawan dan atasan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*, Karyawan, Perusahaan Pelayaran.

## **ABSTRACT**

*Human Resource Management (HRM) plays an important role in managing employees to effectively and comprehensively achieve organizational goals. In the shipping industry, such as PT. Wardsant Jakarta, the challenges in managing human resources become more complex due to the dynamic and demanding nature of the work. One of the challenges faced by PT. Wardsant Jakarta is turnover intention, namely the desire of employees to leave the company. High turnover rates can have an impact on the company's business, increasing recruitment costs and reducing overall productivity. High workloads can cause physical and mental fatigue for employees. If not handled properly, excessive workloads can increase employees' intentions to leave the company. In addition, work stress and the work environment can also affect the occurrence of turnover instructions, because limited working hours and an uncomfortable work environment make employees feel that they will look for work in a new company. So the purpose of the study was determined, namely to analyze the Effect of Workload, Work Stress, and Work Environment on Turnover Intention (Study at PT. Wardsant Jakarta). The population in this study was 70 employees. The sampling method used saturated because the population was less than 100. The data analysis method used Partial Least Square 4.0. The results obtained reflect the factors of workload, work stress, and work environment that affect turnover intentions. Based on the results of the study, there are suggestions for the company, namely: Workload has a significant positive effect on turnover turnover; suggestions for PT. Wardsant Jakarta, namely the company must provide a system for dividing employee tasks to make it more proportional and in accordance with the capacity of its employees. Work stress has a significant positive effect on turnover turnover, PT. Wardsant Jakarta is advised to consider more carefully the promotion or job transfer policy related to employee performance. The work environment has a significant negative effect on turnover turnover, PT. Wardsant Jakarta must continue to strengthen and maintain positive working relationships between employees and superiors.*

**Keywords:** *Workload, Job Stress, Work Environment, Turnover Intention, Employees, Shipping Companies.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*”**.

Peneliti menyadari sebagai manusia biasa dalam penelitian ini tidak lepas dari kesalahan serta kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak, khususnya Bapak Harefa Arief, SE,MM selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, memberikan ilmu, memberikan saran, serta waktu luang selama bimbingan.

Selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, peneliti banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik dari segi bimbingan, saran, nasehat, maupun semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti mengucapkan Alhamdulillah atas nikmat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan telah mencurahkan anugerah-Nya dan dengan segala rendah hati peneliti ingin berterimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Andi Adriansyah, M.Eng. selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si.,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Dudi Permana, Ph.D selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
4. Kepada Ayah tersayang sekaligus cinta pertamaku, Helani. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk penghormatan yang mendalam atas segala perjuangan dan kerja keras-mu. Terimakasih karena senantiasa selalu mendukung dan berusaha memberikan yang terbaik untuk penulis agar mendapatkan masa depan yang lebih baik, salah satunya dengan menguliahkan penulis hingga mendapat gelar sarjana. Tanpa jerih payahmu, penulis tidak akan bisa sampai ditahap ini.

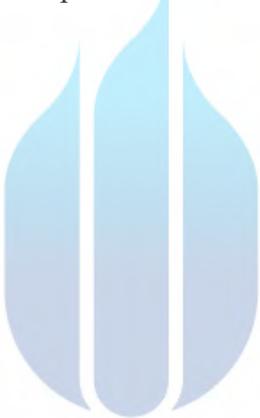
5. Kepada Bunda tersayang, Ulfah Chaizarani Hasan, skripsi ini penulis persembahkan untuk dirimu. Dengan tulus dan mengucap rasa syukur tiada henti, izinkan penulis mengucap rasa terimakasih atas do'a, kepercayaan, cinta dan segala bentuk dukungan yang telah bunda berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih karena telah menjadi penerang dikala gelap, menjadi penenang dikala ku ragu. Terimakasih telah mengorbankan banyak waktu, hingga tenaga untuk mendukung penulis meraih impiannya. Terimakasih atas kasih sayang yang bunda berikan. Sehat selalu, dan hiduplah lebih lama agar dapat menyaksikan perjalanan dan pencapaian penulis.
6. Kepada kedua Adikku tercinta, Nailah Nurfazri Sabrina & Muhammad Mumtaaz Asshaquell yang selalu menjadi alasan penulis lebih semangat untuk berjuang. Terimakasih telah menjadi sumber kekuatan dan motivasi untuk penulis. Railah cita-cita yang ingin kalian capai, miliki mimpi setinggi mungkin, semoga ayah, bunda, dan kakakmu bisa menjadi panutan dan contoh yang baik untuk kalian dalam meraih mimpi tersebut.
7. Kepada keluarga besarku (Keluarga Kepo) Enjid Hasan, Nenek Yati, Om Ardi, Tante Fika, Arfi, Ajlah, Tante Fatiyah, Om Romi, dan Om Jaki. Terimakasih telah mendukung penuh dimasa-masa penulisan skripsi ini. Terima kasih telah menyemangati penulis agar dapat bisa meraih gelar sarjana.
8. Kepada sahabatku yang kehadirannya sangat penting dalam penulisan skripsi ini Adinda, Mutiara, Anisa yang selalu menemani penulis dikala senang, susah, sedih maupun jenuh. Terimakasih telah menghibur dan menemani hari-hari tersulit dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih, karena bertemu kalian merupakan bagian menyenangkan dalam hidup penulis.
9. Teruntuk teman-teman Manajemen Angkatan 2021, teman-teman Manajemen SDM khususnya Rinrin, Cika, Viranti, Della, yang bekerja keras dan pantang menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini. Perjuangan belum sampai akhir, mari melangkah lebih jauh lagi.
10. Seluruh Karyawan PT. Wardsant Jakarta, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini. Seluruh Dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang

telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan tidak terbatas kepada peneliti. Pihak-pihak lain yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi serta do'anya.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karenanya, mohon saran yang membangun dari segenap pembaca, sehingga diharapkan demi perbaikan penelitian dimasa yang akan datang. Semoga penelitian ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi peneliti dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam penelitian ini.

Jakarta, 25 Februari 2025

Aufa Syahla Mahtiza



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	i
<b>SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI</b>	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<b><i>ABSTRACT</i></b>	v
<b>KATA PENGANTAR</b>	vi
<b>DAFTAR ISI</b>	ix
<b>DAFTAR TABEL</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Kontribusi Penelitian	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	13
A. Kajian Pustaka	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2. <i>Turnover Intention</i>	16
3. Beban Kerja	20
4. Stres Kerja	23
5. Lingkungan Kerja	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	38
A. Waktu dan Tempat Penelitian	38
B. Desain Penelitian	38
C. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	39
D. Skala Pengukuran Variabel	44
E. Populasi dan Sampel Penelitian	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Metode Analisis Data	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	52
A. Analisis Deskriptif	52

B. Hasil Analisis Data <i>Partial Least Square</i> (PLS)	58
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	74
A. Simpulan	74
B. Saran	74
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	77
<b>LAMPIRAN</b>	82



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.1	Top <i>Shipping Company</i> Di Indonesia	4
1.2	Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Wardsant Jakarta	5
1.3	Hasil <i>Pra Survey</i>	7
1.4	Research Gap Penelitian Terdahulu	10
2.1	Penelitian Terdahulu	29
3.1	Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	42
3.2	Operasionalisasi Variabel Beban Kerja	43
3.3	Operasionalisasi Variabel Stres Kerja	43
3.4	Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja	44
3.5	Tingkatan Skala Likert	45
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
4.5	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja	55
4.6	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja	56
4.7	Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	57
4.8	Deskripsi Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i>	58
4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (sebelum dimodif)	60
4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (sesudah dimodif)	62
4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i> (Cross Loading)	65
4.12	Hasil Uji <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	66
4.13	Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> (Fornell Lacker)	66
4.14	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	67
4.15	Nilai Variabel Endogen	68
4.16	Predictive Relevance (Q2)	68
4.17	Hasil Pengujian Hipotesis	69

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Konseptual	37
1.2	Hasil Algoritma PLS (sebelum dimodifikasi)	61
1.3	Hasil Algoritma PLS (sesudah dimodifikasi)	63
1.4	Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	82
Lampiran 2	Surai Izin Penelitian	83
Lampiran 3	Jawaban Kuesioner	89
Lampiran 4	Hasil Kuesioner Penelitian	93
Lampiran 5	Keterangan Jumlah Pengisian Kuesioner	97
Lampiran 6	Hasil Output PLS	98

