PROPOSAL SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN

OLEH:
RIZKY PRATAMA PUTRA
2021041082

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS INDONESIA
2026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL **i**

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL **ii**

KATA PENGANTAR **iii**

DAFTAR ISI **iv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Identifikasi Masalah 1

1.3 Batasan Masalah 1

1.4 Rumusan Masalah 1

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **2**

2.1 Landasan Teori 2

2.2 Penelitian Terdahulu 2

BAB III METODOLOGI PENELITIAN **3**

3.1 Jenis dan Desain Penelitian 3

3.2 Teknik Analisis Data 3

DAFTAR PUSTAKA **4**

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tingginya tingkat perpindahan karyawan (turnover intention) pada sektor jasa modern menjadi tantangan strategis dalam mempertahankan talenta produktif. Menurut Naufal & Wijaya (2024), beban kerja berlebih yang tidak diimbangi dengan kompensasi dan lingkungan kerja kondusif memicu kelelahan emosional.

Data observasi awal menunjukkan tingkat keluar-masuk karyawan mencapai 24% dalam dua tahun terakhir. Hal ini sejalan dengan temuan Kusuma et al. (2023) bahwa stres kerja yang kronis menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan berpindah.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Tingginya target operasional harian memicu beban kerja psikologis.
2. Stres kerja menurunkan komitmen afektif karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada variabel beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan turnover intention pada karyawan tetap masa kerja minimal 1 tahun.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh stres kerja terhadap turnover intention?

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Beban kerja (workload) merujuk pada kumpulan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Pratama & Santoso, 2024). Sementara itu, turnover intention adalah kecenderungan sadar individu untuk mencari alternatif pekerjaan baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Handayani & Putri (2023) membuktikan pada 180 responden bahwa stres kerja berkontribusi sebesar 39,4% terhadap intensi keluar karyawan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan survei kuesioner skala Likert 1–5 pada 145 sampel karyawan.

3.2 Teknik Analisis Data

Pengujian menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) meliputi Outer Model dan Inner Model.

DAFTAR PUSTAKA

Handayani, S., & Putri, M. A. (2023). Stres kerja dan turnover intention karyawan milenial. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 15(2), 112-125.

Kusuma, A. R., Pratama, D., & Wijaya, H. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap retensi karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 18(1), 45-59.

Naufal, M., & Wijaya, B. (2024). Kepuasan kerja sebagai mediator turnover intention. Jurnal Riset Manajemen, 11(3), 201-215.