

TESIS

**PENGARUH *WORKLOAD*, *PAY SATISFACTION*, *WORK SATISFACTION*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA KARYAWAN
PT ANGKASA PURA LOGISTIK INDONESIA**

**THE EFFECT OF *WORKLOAD*, *PAY SATISFACTION*,
WORK SATISFACTION ON *TURNOVER INTENTION* AND
PERFORMANCE OF EMPLOYEES
PT ANGKASA PURA LOGISTIK INDONESIA**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai gelar Magister Manajemen



Diajukan oleh :

FIONA MEI RIZKA, S.Psi

NIM : 1261800003

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020**



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email : perpus@untag-sby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fiona Mei Reska, S.Pi
 NBI : 1261800003
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul :
Pengaruh Workload, Pay Satisfaction, Work Satisfaction terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura Logistik Indonesia

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
 Pada Tanggal : 11 Januari 2020

Yang Menyatakan,



(.....)

TESIS
PENGARUH *WORKLOAD*, *PAY SATISFACTION*, *WORK SATISFACTION*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA KARYAWAN
PT ANGKASA PURA LOGISTIK INDONESIA

Diajukan oleh :

FIONA MEI RIZKA, S.Psi

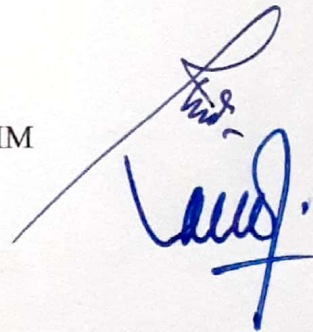
NIM : 1261800003

Disetujui untuk diuji :

Surabaya, 11 Januari 2020

Pembimbing I : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

Pembimbing II : Dr. Tri Andjarwati, MM



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2020

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fiona Mei Rizka, S.Psi

NIM : 126180003

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan Magister Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan judul "PENGARUH *WORKLOAD, PAY SATISFACTION, WORK SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA LOGISTIK INDONESIA" adalah hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klai dari pihak lain bukan meenjadi tanggung jawab pembibing dan atau pengelola fakultas tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Surabaya 11 Januari 2020
METERAI
TEMPEL
TGL 20
0D5E2AHF231471668
6000
ENAM RIBURUPIAH

Fiona Mei Rizka, S.Psi

SURAT PERNYATAAN BEBAS PUBLIKASI GANDA

Yang bertanda tangan dibawah ini :

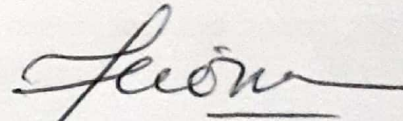
Nama : Fiona Mei Rizka, S.Psi
NIM : 126180003
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : PENGARUH *WORKLOAD*, *PAY SATISFACTION*, *WORK SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DAN KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA LOGISTIK INDONESIA

Dengan ini saya menyatakan bahwa judul artikel diatas adalah benar hasil karya dan besar bebas dari publikasi ganda dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 11 Januari 2020

Yang menyatakan,



Fiona Mei Rizka, S.Psi

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh *Workload*, *Pay Satisfaction*, *Work Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistik Indonesia “ dapat tercapai dan terselesaikan sesuai dan seturut dengan kehendakNya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dari tesis ini, sehingga dalam proses pembatan tesis ini banyak pihak yang turut membantu baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. My Lord Jesus Christ yang telah memberikan berkat dan mukjizatNya sepanjang hidup penulis, khususnya dalam proses penyelesaian tesis ini. Terimakasih atas segala teguran serta peringatan yang terus diberikan sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membimbing dan memberikan pembelajaran yang berharga bagi Penulis.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, MSi., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan ijin dan kelancaran untuk terselesaikannya tesis ini dengan baik.
4. Shihab Ridwan, MM., P.Hd selaku Kepala Prodi Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan ijin dan fasilitas serta kelancaran untuk terselesaikannya tesis ini dengan baik.
5. Seluruh Dosen Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membagikan pengetahuan, pelajaran, informasi selama mengikuti pembelajaran di Universitas 17 Agustus 1945.
6. Karyawan Tata usaha Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memfasilitasi untuk terselesaikannya tesis ini dengan baik.
7. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM yang telah menjadi inspirasi dalam penyusunan tesis ini, memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan dorongan berupa semangat, *sharing*, ilmu serta doa hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.
8. Dr. Tri Andjarwati, MM yang telah membagikan pengalaman, memberikan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan dorongan berupa semangat, *sharing*, ilmu serta doa hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.

9. Mr. Francius Elvanus Walenta yang telah memberikan ilmu serta memotivasi penulis untuk menjadi individu yang semakin baik dari awal hingga akhir masa perkuliahan, lebih enerjik menjalani masa kuliah di Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, tak henti-hentiya yang mengingatkan bagaimana menyikapi sesuatu dengan baik dan mengingatkan untuk selalu bersyukur. *Best wishes for your future, and may God always bless your way too. I'll make you proud of me forever, I promise!*
10. Chd Abraham Samuel yang telah menjadi motivasi untuk segera menyelesaikan tesis ini. *Welcome my dear with God's permission you can change my days, grow with me and make me proud. I Love you.*
11. Mr. R. Soewandi dan Mrs. Eliena Roosmaline, yang telah memberikan kasih sayang dan perhatian sejak awal kuliah hingga penyelesaian tesis ini. *Thank you for everything.*
12. Direksi, *Human Capital Senior Manager, Compensation & Personnel Manager* PT Angkasa Pura Logistik Indonesia yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu selama masa kuliah.
13. Rekan-rekan Human Capital Kantor Cabang dan Kantor Pusat yang telah membantu untuk dapat terselesaikan tesis ini dengan baik.
14. Berbagai Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, khususnya para pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada Penulis.

Semoga Tuhan Yesus memberikan pahala yang sebesar-besarnya kepada Bapak, Ibu dan Saudara atas kebaikan yang telah diberikan. Kiranya tidak ada kata lain yang dapat Penulis sampaikan kecuali hal di atas. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk *improvement* PT Angkasa Pura Logistik dan bermanfaat dibidang pendidikan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

Surabaya, 11 Januari 2020
Fiona Meirizka, S.Psi

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN TESIS	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
SURAT PERNYATAAN BEBAS PUBLIKASI GANDA	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
RINGKASAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1. Landasan teori	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2. Workload	14
2.1.2.1. Pengertian Workload.....	14
2.1.2.2. Faktor-faktor Workload	15
2.1.2.3. Indikator Workload	17
2.1.3. Pay Satisfaction	19
2.1.3.1. Pengertian Pay Satisfaction	19
2.1.3.2. Tujuan Pengupahan/Penggajian (pay).....	20
2.1.3.3. Asas Pengupahan.....	21
2.1.3.4. Indikator Pay Satisfaction	21
2.1.4. Work Satisfaction	22
2.1.4.1. Pengertian <i>Work Satisfaction</i>	22
2.1.4.2. Faktor-faktor <i>Work Satisfaction</i>	23
2.1.4.3. Teori <i>Work Satisfaction</i>	25
2.1.4.4. Indikator <i>Work Satisfaction</i>	26

2.1.5. <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.5.1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	29
2.1.5.2. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	30
2.1.5.3. Indikator <i>Turnover Intention</i>	31
2.1.6. Kinerja Karyawan	33
2.1.6.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
2.1.6.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	34
2.1.6.3. Indikator Kinerja Karyawan	36
2.2. Penelitian Terdahulu.....	40
2.2.1. Sari, Rini Ratna Nafita Dari dan Eka Afnan (2016)	40
2.2.2. Rita Andini (2016)	42
2.2.3. Triantno Yudho Prabowo (2017)	43
2.2.4. Hermawar Saputro, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016)	45
2.2.5. Veby Erida Iriani, Haris Maupa dan Abdul Razak Munir (2016)	47
2.2.6. Intan Ayu Ningkirswari dan Ratna Dwi Wulandari (2017)	49
2.2.7. I Gst Ag Gd Emdy Mahardika Puta dan I Mader Artha Wibawa (2015)	51
2.2.8. Suci Trisno Putri dan Arif Pratono Prasetio (2017).....	53
2.2.9. Novia Annisa Putri, Nurmala Katrina Pandjaitan dan Sadikin	54
2.2.10. Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama (2017).....	57
2.2.11. Ali Mohammad Mosadeghrad, Ewan Ferlie dan Duska Rosenberg (2018).....	57
2.2.12. Saibu Ramadhani (2014)	59
2.2.13. Vincencia Maggy Luntungan dan Farlane S. Rumokoy (2016)	61
2.2.14. Aris Wahyu Kuncoro (2016)	63
2.2.15. Aliya Alam dan Dr Muhammad Asim (2019)	64
2.2.16. Rizqi N A'yuninnisa dan Ridwan Saptoto (2015)	65
2.2.17. Luh Kadek Budi Martinni dan Ni Wayan Sitiari (2018).....	67
2.2.18. Christian Vandenberghe dan Michel Tremblay (2018)	68
2.2.19. Patrick N Nwinyokpugi (2018)	69
2.2.20. Siti Marfu'ah, Didik Tamtomo dan Arief Suryono (2016)	71
2.2.21. I D K R Ardiana dan Brahmayanti Subaedi (2010)	72
2.2.22. Pande Made Arma Saputra , Anik Yuesti dan I Nengah Sudja (2018)	74

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual	77
--------------------------------	----

3.2. Hipotesis Penelitian	78
---------------------------------	----

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian	79
4.2. Subjek Penelitian	79
4.2.1 Populasi.....	79
4.2.2 Sampel	80
4.3. Batasan dan Asumsi Penelitian.....	82
4.3.1 Batasan Penelitian.....	82
4.3.2 Asumsi Penelitian	82
4.4. Instrumen Penelitian dan desain Questioner	82
4.4.1 Definisi Variabel dan Operasional Konseptual	82
4.4.2 Desain Kusioner.....	86
4.5. Lokasi dan waktu Penelitian.....	90
4.6. Prosedur Pengambilan dan pengumpulan data.....	90
4.6.1 Jenis data menurut Sifatnya	90
4.6.2 Jenis data menurut sumbernya	90
4.6.3 Metode Pengumpulan data.....	90
4.7. Teknik analisis data	91
4.7.1 Struktural equation modeling (SEM).....	91
4.7.2 Tujuan menggunakan struktural equation modeling (SEM).....	91
4.7.3 Identifikasi Model.....	91
4.7.4 Uji Normalitas data.....	92
4.7.5 Uji Pengukuran	93
4.7.6 Uji Struktural model (struktural model)	95
4.7.7 Kriteria Goodnes of fit (gof)	95
4.7.8 Uji Hipotesis	98

BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1 Data Penelitian.....	101
5.1.1 Gambaran Umum Onjek Penelitian.....	101
5.1.2 Uji Coba Instrumen	102
5.1.3. Analisis Deskriptif	106
5.2 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	115
5.2.1 Pengujian Asumsi <i>structural Equation Modeling</i> (SEM)	115
5.2.1.1 Uji Normalitas	115
5.2.1.2 Uji CFA Konstruk Endogen	115
5.2.1.3 Uji Normalitas	119

5.2.1.4 Uji <i>Univariate Outlier</i>	120
5.2.1.5 Uji <i>Multivariate Outlier</i>	121
5.2.1.6 Uji Multikolinieritas dan Singularitas.....	123
5.2.2 Analisis <i>Overall Model</i>	123
5.2.2.1 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	123
5.2.2.2 Modifikasi Model SEM.....	125
5.2.2.3 Analisis <i>Structural Model</i>	126
5.3 Pembahasan.....	130
5.3.1 <i>Workload (X1)</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention (Z)</i>	130
5.3.2 <i>Workload (X1)</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	130
5.3.3 <i>Pay satisfaction (X2)</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention (Z)</i>	131
5.3.4 <i>Pay satisfaction (X2)</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.....	131
5.3.5 <i>Work satisfaction (X3)</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention (Z)</i> ...	132
5.3.6 <i>Work satisfaction (X3)</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)...	132
5.3.7 Turnover Intention (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	133
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Simpulan.....	135
6.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA.....	137
LAMPIRAN.....	146

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	77
Gambar 5.1 Hasil CFA Pada Konstruk Eksogen.....	116
Gambar 5.2 Hasil CFA Pada Konstruk Endogen	118
Gambar 5.3 Estimasi <i>Overall Model</i> SEM (<i>Base Model</i>).....	124
Gambar 5.4 Estimasi <i>Overall Model</i> SEM (<i>Modification Model</i>).....	125

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian 145
Lampiran 2	Data Pre Survei untuk Pengujian Kuesioner 152
Lampiran 3	Tabulasi Data Hasil Penyebaran Kuesioner..... 154
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner..... 160
Lampiran 5	Statistik Deskriptif Profil Responden 170
Lampiran 6	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian 172
Lampiran 7	<i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> 196
Lampiran 8	Hasil SEM (<i>Base Model</i>) 200
Lampiran 9	Hasil SEM (<i>Modification Model</i>) 211
Lampiran 10	Riview Jurnal 218

HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya
Tuhan Yesus Kristus

Terimakasih untuk berkat dan kasih karunia-Nya yang selalu baru setiap hari

Kupersembahkan karya sederhana terbaik kepada semua orang yang sangat saya
kasihi :

Francius Elvanus Walenta

Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih telah banyak memberikan motivasi untuk menjadi diri yang lebih berkualitas dalam segala hal, saya persembahkan karya terbaik ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk dapat membuat Bapak bangga yang selama ini telah mendidik, mendampingi untuk melewati masa-masa sulit. Semoga tidak pernah lelah untuk menjadi *Advisor* dan Mentor bagi karir dan hidup saya.

*“I never dreamed of being a big person,
but I believe other people prayed for me to be a big person “*

R. Soewandi, Eliena Roosmaline & Sharita

Terimakasih telah menemani selama 32 tahun, telah banyak warna yang dialami bersama untuk dijadikan sebuah proses kedewasaan dan saling menghargai. Keluarga adalah tempat pertama untuk bisa menghargai, menghormati, mencintai serta mendukung satu sama lain.

“popularity will not replace the family, respect is everything”

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik	2
Tabel 1.2. Data Turnover Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia 2014 Sampai dengan Juli 2019	3
Tabel 1.3. Alasan <i>Turnover</i> Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia Tahun 2014 s/d Juli 2019	3
Tabel 4.1. Populasi Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia	80
Tabel 4.2. Desain Koesioner	87
Tabel 4.3. Ringkasan Acuan Validitas	94
Tabel 4.4. Kriteria Goodness Of Fit (GoF)	96
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	102
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	103
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	104
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	104
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	105
Tabel 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Level Jabatan	106
Tabel 5.7 Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan <i>Workload (X1)</i>	107
Tabel 5.8 Analisis Tanggapan Responden Berkaitan Dengan <i>Pay Satisfaction (X2)</i>	107
Tabel 5.9 Analisis Tanggapan Responden Berkaitan Dengan <i>Work Satisfaction (X3)</i>	108
Tabel 5.10 Analisis Tanggapan Responden Berkaitan Dengan <i>Turnover Intention (Z)</i>	108
Tabel 5.11 Analisis Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Kinerja Karyawan	109
Tabel 5.12 Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	109
Tabel 5.13 Hasil Uji <i>Univariate Oulier</i>	111
Tabel 5.14 Hasil Uji <i>Multivariate Oulier</i>	112
Tabel 5.15 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Eksogen	112
Tabel 5.16 Validitas dan Reliabilitas Konstruk Endogen	113
Tabel 5.17 Nilai <i>Goodness of Fit</i> dan <i>Cut of Value</i> Model SEM	114

Tabel 5.18	Nilai <i>Goodness of Fit</i> dan <i>Cut of Value</i> Model SEM Modifakasi.....	117
Tabel 5.19	Pengujian Hipotesis Melalui Uji <i>Regression Weight</i>	119
Tabel 5.20	Hasil Uji <i>Multivariate Normality</i>	120
Tabel 5.21	Hasil Uji <i>Univariate Outlier</i>	121
Tabel 5.22	Hasil Uji <i>Multivariate Outlier</i>	122
Tabel 5.23	Nilai <i>Goodness of Fit</i> dan <i>Cut of value</i> Model SEM	124
Tabel 5.24	Nilai <i>Goodness of Fit</i> dan <i>Cut of value</i> Model SEM Modifikasi	126
Tabel 5.26	Pengujian Hipotesis Melalui <i>Uji Regression Weight</i>	126

RINGKASAN

PT Angkasa Pura Logistik Indonesia merupakan salahsatu anak PT Angkasa Pura I (Persero) yang bergerak dibidang jasa pengurusan transportasi (*freight forwarding*), pemeriksaan kargo dan pos yang diangkut pesawat udara dan agen penjualan umum (*general sales agent*).

Saat ini PT Angkasa Pura Logistik Indonesia memiliki 18 lokasi diantaranya 1 Kantor Pusat dan 17 Kantor Cabang yang tersebar di Indonesia. Semakin pesatnya pertumbuhan industry membuat PT Angkasa Pura Logistik harus tetap bertahan ditengah persaingan bisnis.

Pendapatan yang turun setiap tahunnya, disinyalir sebagai akibat dari tidak tercapainya kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Kinerja karyawan yang tidak tercapai dapat dikarenakan oleh faktor ketidaktauan karyawan terhadap *job description* atau beban kerja yang tidak merata sehingga menimbulkan ketimpangan beban kerja yang menyebabkan *workload*.

Selain itu kepuasan juga memegang peran dalam menciptakan kinerja karyawan yang kondusif. Berdasarkan hasil exit interview yang dilakukan ada ketidakpuasan karyawan terhadap *pay satisfaction*. Adanya *workload* di tempat kerja dan ketidakpuasan terhadap *pay satisfaction* dapat mempengaruhi persepsi negatf karyawan terhadap *work satisfaction*. Jika persepsi yang dimiliki sesuai dengan kenyataan, maka karyawan merasa sangat puas terhadap *work satisfaction*.

Sebaliknya, jika karyawan sangat tidak puas terhadap *pay satisfaction*, *work satisfaction* dan adanya *workload*di tempat kerja akan membuat karyawan memiliki kecenderungan niat untuk meninggalkan tempat kerja (*turnver intention*). Semakin besarnya *turnover intention* dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas tanggungjawabnya sebagai karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia, sedangkan sampel peneltian menggunakan keseluruhan populasi yaitu sebanyak 236 karyawan. Adapun batasan penelitian ini merupakan karyawan Perjanjian Kerja WAKtu Tidak Tertentu yang memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 3 bulan, berjenis kelamin laki-laki atau perempuan serta masih aktif bekerja di PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.

Metode penelitian adalah kuantitatif, menggunakan skala likert dengan skala 1-5. Metode penolahan data menggunakan SEM AMOS versi 24.0. Berdasarkan hasil pengolahan data didapat hasil penelitian H1: *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia, H2: *workload* berpengaruh teradap kinerja karyawan pada Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) di PT

Angkasa Pura Logistik Indonesia, H3 : *pay satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia, H4 : *pay satisfaction* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia, H5 : *work satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia , H6 : *work satisfaction* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)PT Angkasa Pura Logistik Indonesia dan H7 : *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.

Berdasarkan hasil tersebut diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya bidang Sumber Daya Manusia dalam kaitannya dengan *workload*, *pay satisfaction*, *work satisfaction* dan kinerja karyawan dan dapat menambah wawasan Peneliti dibidang Sumber Daya Manusia dan mengaplikasikan teori yang sudah didapat selama perkuliahan pada penelitian ini serta dapat dijadikan masukan yang berarti bagi PT Angkasa Pura Logistik Indonesia sebagai informasi dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia dan dijadikan acuan dalam pengambilan keputusan Manajemen PT Angkasa Pura Logistik Indonesia.

ABSTRACT

Economic growth in Indonesia experienced significant development. This makes competition more stringent in the business world. Companies that are ready to be competent need to have effective management. Creating effective management needs to be supported by the availability of competent and competent human resources in their fields to achieve company goals.

The company's goals depend on the performance of employees who are assessed in terms of quality and quantity in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to them. This study aims to prove and analyze the effect of workload variables on turnover intention, workload on employee performance, pay satisfaction on turnover intention, pay satisfaction on employee performance, work satisfaction on turnover intention, work satisfaction on employee performance and turnover intention on employee performance.

The sample used was 236 respondents who were Employees of a Specific Time Work Agreement (PKWTT). Data analysis using SEM AMOS version 24. Based on the results of the analysis concluded that workload (X1) influences turnover intention (Z), workload (X1) affects employee performance (Y), pay satisfaction (X2) influences turnover intention (Z), pay satisfaction (X2) influences employee performance (Y), work satisfaction (X3) influences turnover intention (Y), work satisfaction (X3) influences employee performance (Z) and turnover intention (Y) influences employee performance (Z.)

Key Words : *workload, pay satisfaction, work satisfaction, turnover intention, employee performance.*

ABSTRAK

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan. Ini membuat persaingan semakin ketat di dunia bisnis. Perusahaan yang siap menjadi kompeten perlu memiliki manajemen yang efektif. Menciptakan manajemen yang efektif perlu didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan kompeten di bidangnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel beban kerja terhadap turnover intention, beban kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan gaji terhadap turnover intention, kepuasan pembayaran terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap turnover intention, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan turnover intention terhadap kinerja karyawan.

Sampel yang digunakan adalah 236 responden yang merupakan Karyawan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT). Analisis data menggunakan SEM AMOS versi 24. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa beban kerja (X1) memengaruhi intensi turnover (Z), beban kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y), kepuasan membayar (X2) memengaruhi intensi turnover (Z), kepuasan bayar (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y), kepuasan kerja (X3) memengaruhi intensi turnover (Y), kepuasan kerja (X3) memengaruhi kinerja karyawan (Z) dan intensi turnover (Y) memengaruhi kinerja karyawan (Z.)

Kata kunci : *workload, pay satisfaction, work satisfaction, turnover intention, employee performance.*