

**PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DRIVER DAN GUIDE  
PADA CV. MAVINDO GLOBAL VAKANSI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**RAYA MOCHAMAD DWIKI**  
**NPM. 22012010410**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2026**

**PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DRIVER DAN GUIDE  
PADA CV. MAVINDO GLOBAL VAKANSI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**RAYA MOCHAMAD DWIKI**  
**NPM. 22012010410**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR**

**2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION DRIVER DAN GUIDE PADA  
CV.MAVINDO GLOBAL VAKANSI**

**Disusun Oleh:**

**RAYA MOCHAMAD DWIKI**

**22012010410/FEB/EM**

**Telah Dipertahankan Dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**

**Pada Tanggal: 2 Oktober 2026**

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Dra. Ika Korika Swasti, M.Pd**  
**NIP. 196409201989032001**

**Tim Penguji**

**Ketua**



**Dra. Ec. Kustini, M.Si, CHRA**  
**NIP. 196304291991032001**

**Anggota**



**Dra. Endang Irvanti, MM**  
**NIP. 196201081990032001**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**



**Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP**  
**NIP. 196304201991032001**



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raya Mochamad Dwiki

NPM : 22012010410

Program : Sarjana (S1)

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar Pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 14 September 2026

Yang membuat pernyataan



Raya Mochamad Dwiki  
NPM. 22012010410

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi yang berjudul **"Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Mavindo Global Vakansi"** dengan baik.

Proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.

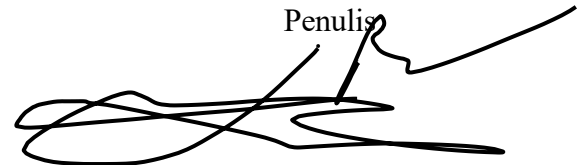
Dalam proses penyusunan proposal skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak, proposal ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, M.M.T., IPU, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
2. Prof. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si., CRP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
3. Dr. Wiwik Handayani, S.E., M.Si., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
4. Ibu Dr. Ika Korika S., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, kritik, serta saran yang sangat bermanfaat selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
5. Pimpinan beserta seluruh karyawan CV. Mavindo Global Vakansi yang telah memberikan izin, bantuan, serta informasi yang diperlukan selama pelaksanaan penelitian.
6. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, serta kasih sayang tanpa henti, sehingga penulis mampu melewati setiap proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.

7. Teman-teman seperjuangan, khususnya Antoni El Kevi, Bro 1 Diq dan Meli-Meli, yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi, serta menjadi tempat berbagi cerita dan pengalaman selama proses penyusunan proposal skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan, doa, dan dukungan hingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan proposal skripsi ini. Semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pihak perusahaan, pembaca, serta peneliti selanjutnya.

Surabaya, 6 Juni 2026

Penulis  
  
Raya Mochamad Dwiki

## DAFTAR ISI

|                                                                |      |
|----------------------------------------------------------------|------|
| KATA PENGANTAR.....                                            | i    |
| DAFTAR ISI .....                                               | iii  |
| DAFTAR TABEL .....                                             | vi   |
| DAFTAR GAMBAR.....                                             | vii  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                          | viii |
| BAB I PENDAHULUAN .....                                        | 1    |
| 1.1    Latar Belakang.....                                     | 1    |
| 1.2    Perumusan Masalah.....                                  | 6    |
| 1.3    Tujuan Penelitian.....                                  | 6    |
| 1.4    Manfaat Penelitian.....                                 | 6    |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                                  | 8    |
| 2.1    Penelitian Terdahulu.....                               | 8    |
| 2.2    Landasan Teori .....                                    | 9    |
| 2.2.1.    Rekrutmen Karyawan.....                              | 10   |
| 2.2.2.    Lingkungan Kerja.....                                | 13   |
| 2.2.3.    Beban Kerja.....                                     | 14   |
| 2.2.4.    Turn Over Intention .....                            | 15   |
| 2.3    Hubungan Antar Variabel.....                            | 16   |
| 2.3.1.    Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Turn Over ..... | 17   |
| 2.3.2.    Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turn Over .....   | 18   |
| 2.3.3.    Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turn Over.....         | 18   |
| 2.4    Kerangka Konseptual .....                               | 19   |
| 2.5    Hipotesis .....                                         | 19   |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                                | 21   |
| 3.1    Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....      | 21   |
| 3.1.1.    Definisi Operasional Variabel .....                  | 21   |
| 3.1.2.    Identifikasi Variabel .....                          | 22   |
| 3.1.3.    Pengukuran Variabel .....                            | 24   |

|                                   |                                              |    |
|-----------------------------------|----------------------------------------------|----|
| 3.2                               | Kerangka Analisis.....                       | 26 |
| 3.3                               | Populasi dan Sampel .....                    | 27 |
| 3.2.1.                            | Populasi .....                               | 27 |
| 3.2.2.                            | Sampel (Sampel jenuh, survei).....           | 27 |
| 3.4                               | Teknik Penentuan Sampel .....                | 28 |
| 3.5                               | Teknik Pengumpulan Data .....                | 28 |
| 3.5.1.                            | Jenis Data.....                              | 29 |
| 3.5.2.                            | Sumber Data .....                            | 29 |
| 3.5.3.                            | Metode Pengumpulan Data .....                | 29 |
| 3.5                               | Uji Validitas dan Reliabilitas .....         | 30 |
| 3.5.1                             | Uji Validitas.....                           | 30 |
| 3.5.2.                            | Uji Reliabilitas.....                        | 30 |
| 3.6                               | Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....      | 31 |
| 3.6.1.                            | Teknik Analisis .....                        | 31 |
| 3.6.2.                            | Cara Kerja PLS.....                          | 31 |
| 3.6.3.                            | Model Spesifikasi PLS .....                  | 32 |
| 3.5.4.                            | Langkah-Langkah PLS.....                     | 33 |
| 3.5.5.                            | Asumsi PLS.....                              | 36 |
| 3.5.6.                            | Uji Hipotesis.....                           | 37 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ..... |                                              | 38 |
| 4.1                               | Deskripsi Objek Penelitian .....             | 38 |
| 4.2                               | Deskripsi Hasil Penelitian .....             | 39 |
| 4.2.1                             | Karakteristik Responden .....                | 40 |
| 4.2.2                             | Deskripsi Variabel Penelitian.....           | 41 |
| 4.3                               | Analisis Dan Penguji Hipotesis .....         | 45 |
| 4.3.1                             | <i>Outer Model</i> .....                     | 46 |
| 4.3.2                             | <i>Convergent Validity</i> .....             | 48 |
| 4.3.3                             | <i>Contruct Reability and Validity</i> ..... | 49 |
| 4.3.4                             | <i>Discriminant Validity</i> .....           | 50 |
| 4.3.5                             | Hasil <i>R Square</i> .....                  | 51 |
| 4.3.6                             | Pengujian Hipotesis .....                    | 52 |

|                                  |                                                             |    |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------|----|
| 4.4                              | Pembahasan Hasil Penelitian.....                            | 53 |
| 4.4.1                            | Pengaruh Rekrutmen Terhadap Turnover Intention .....        | 53 |
| 4.4.2                            | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention ..... | 55 |
| 4.4.3                            | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention .....      | 56 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... |                                                             | 58 |
| 5.1                              | Kesimpulan.....                                             | 58 |
| 5.2                              | Saran.....                                                  | 59 |
| DAFTAR PUSTAKA .....             |                                                             | 61 |
| LAMPIRAN .....                   |                                                             | 64 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                            |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabel 1. 1</b> Jumlah Drive dan Guidel Tahun 2023-2025.....                                             | 2  |
| <b>Tabel 1. 2</b> Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja Pada CV. Mavindo Global<br>Vakansi (34 karyawan) ..... | 3  |
| <b>Tabel 1. 3</b> Hasil Pra-Survei Belban Kerja Pada CV. Mavindo Global Vakansi...                         | 4  |
| <b>Tabel 3. 1</b> Skala Pengukuran Variabel.....                                                           | 25 |
| <b>Tabel 4. 1</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                                           | 40 |
| <b>Tabel 4. 2</b> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                   | 41 |
| <b>Tabel 4. 3</b> Deskripsi Variabel Rekrutmen (X1).....                                                   | 42 |
| <b>Tabel 4. 4</b> Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....                                           | 43 |
| <b>Tabel 4. 5</b> Deskripsi Variabel Belban Kerja (X3) .....                                               | 44 |
| <b>Tabel 4. 6</b> Deskripsi Variabel Turnover Intention (Y) .....                                          | 45 |
| <b>Tabel 4. 7</b> Hasil Outer Loading.....                                                                 | 48 |
| <b>Tabel 4. 8</b> Hasil Cronbach's alpha, rho A, rho C, AVEL .....                                         | 49 |
| <b>Tabel 4. 9</b> Hasil R-square.....                                                                      | 51 |
| <b>Tabel 4. 10</b> Hasil Estimasi for Path Coefficients .....                                              | 52 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Gambar 3. 1</b> Flowchart Kelangka Analisis .....                    | 26 |
| <b>Gambar 4. 1</b> Struktur Organisasi CV. Mavindo Global Vakansi ..... | 39 |
| <b>Gambar 4. 2</b> Grafik Outelr Modell .....                           | 46 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| <b>Lampiran 1</b> Kuisioner .....                 | 64 |
| <b>Lampiran 2</b> Tabulasi Data .....             | 67 |
| <b>Lampiran 3</b> Hasil Olah Data Smart Pls ..... | 68 |

**PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DRIVER DAN GUIDE  
PADA CV. MAVINDO GLOBAL VAKANSI**

**Raya Mochamad Dwiki<sup>1</sup>,**

**Ika Korika S.<sup>2</sup>**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**

**Email: 22012010410@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>,**

**ikaks.ma@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Turnover intention menjadi salah satu persoalan manajemen sumber daya manusia yang perlu diperhatikan, khususnya pada perusahaan jasa pariwisata yang bergantung pada ketersediaan tenaga kerja untuk menjaga kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen by rekomendasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV. Mavindo Global Vakansi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer melalui kuesioner dan teknik sampling jenuh. Analisis dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui evaluasi outer model dan inner model. Hasil pengujian menunjukkan seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai R-square Turnover Intention sebesar 0,625 menunjukkan kemampuan penjelasan model yang memadai. Rekrutmen by rekomendasi memiliki arah pengaruh negatif, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan, sedangkan beban kerja memiliki arah positif namun tidak signifikan berdasarkan T-statistics. Temuan ini menegaskan pentingnya kualitas proses rekrutmen dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam strategi retensi karyawan.

**Kata Kunci:** beban kerja; lingkungan kerja; rekrutmen; *turnover intention*

***THE EFFECT OF RECRUITMENT, WORK ENVIRONMENT, AND  
WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AMONG DRIVERS AND TOUR  
GUIDES AT CV. MAVINDO GLOBAL VAKANSI***

**Raya Mochamad Dwiki<sup>1</sup>, Ika Korika S.<sup>2</sup>**

***Department of Management, Faculty of Economics and Business,  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur***

**Email: 22012010410@student.upnjatim.ac.id<sup>1</sup>,  
ikaks.ma@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*Turnover intention is an important human resource management issue, particularly in tourism service companies that depend on employee availability to maintain service quality. This study examines the effects of recommendation-based recruitment, work environment, and workload on employee turnover intention at CV. Mavindo Global Vakansi. A quantitative approach was employed using primary questionnaire data and saturated sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through outer and inner model evaluation. The measurement model met validity and reliability criteria. The R-square value of turnover intention was 0.625, indicating adequate explanatory capability. Recommendation-based recruitment showed a negative direction of effect, work environment had a negative and significant effect, while workload had a positive but statistically non-significant relationship based on the T-statistic. The findings highlight the importance of appropriate recruitment practices and a supportive work environment in employee retention strategies.*

**Keywords:** *recruitment; turnover intention; workload; work environment*