

Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada UMKM Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta)

Oktivany Nurcahyo¹, Prayekti², Kusuma Chandra Kirana³
Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
Email : Oktivany02@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention. Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta, dan (3) pengaruh beban kerja terhadap turnover intention Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR Yogyakarta. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh sampel sebanyak 45 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention pada karyawan Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR $1,848 < t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai sig $0,072 > 0,05$; (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR $2,770 > t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$; dan (3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR; $3,014 > t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Turnover Intention

Abstract

This study aims to determine: (1) the effect of job satisfaction on turnover intention. The OR Yogyakarta Party Equipment Rental Company, (2) the influence of the work environment on turnover intention. OR Yogyakarta Party Equipment Rental Company, and (3) the effect of workload on turnover intention of the OR Yogyakarta Party Equipment Rental Company. The population of this study were all employees at the OR Party Equipment Rental Company. The sampling technique used was saturated sampling of 45 samples. The data were collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple regression. The results showed that: (1) job satisfaction has no effect on turnover intention of party equipment rental company employees OR $1,848 < t\text{-table } 0.242$ and sig value $0.072 > 0.05$; (2) the work environment has a significant effect on turnover intention of employees at Party Equipment Rental Company OR $2.770 > t\text{-table } 0.242$ and a sig value of $0.008 < 0.05$; and (3) workload has a significant effect on turnover intention of employees of the OR Party Equipment Rental Company; $3.014 > t\text{-table } 0.242$ and the sig value $0.004 < 0.05$.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Workload and Turnover Intention

I. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi yang ditandai dengan adanya sebuah perubahan yang pesat mengakibatkan persaingan yang ketat di dunia usaha. Persaingan yang ketat mengakibatkan pimpinan atau perusahaan mendapatkan sebuah tantangan, mengharuskan perusahaan dapat mengelola sumberdaya manusia yang berkualitas, terampil, aktif, kreatif dan memiliki kemampuan tinggi untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan kemajuan yang pesat (Rismayanti, Musadieg, dan Aini, 2018). Sumber daya manusia yang merupakan bagian dari perusahaan perlu pengelolaan secara efektif dan efisien untuk mengurangi pengeluaran perusahaan (Khomaryah, Pawenang, dan A.B,2020). Menurut Batarliene et al., (2017) sumber daya manusia (karyawan) merupakan sebuah aset penting dan berharga yang berada dalam perusahaan, dimana sumberdaya alam mempunyai pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang beragam

Fenomena yang sering terjadi seperti kinerja suatu perusahaan yang baik dapat terganggu dengan berbagai perilaku karyawan secara langsung maupun tidak langsung dimana sulit dicegah terjadinya perilaku karyawan yang ingin melakukan Turnover Intention. Sariyathi (2017) menyatakan salah satu indikator turnover intention adalah adanya sebuah niatan untuk keluar (*intention to quit*) pada perusahaan, yaitu kecenderungan niat yang mencerminkan karyawan untuk berhenti bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja adalah hal terpenting yang dimiliki seorang individu di dalam bekerja. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. (Febriyanto : 2022) Setiap pekerja mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda-beda pula pada tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Rismayanti, Musadieg, dan Aini, (2018).

Kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. arena pera saan terkait dengan sikap seseorang. Maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sebuah sikap karyawan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi dimana mereka bekerja. (Febriyanto : 2022) Maka kepuasan kerja juga berhubungan dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi terhadap karyawan dalam bekerja. Muhammad, Adolfina dan Lumintang (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Seorang yang mempunyai dukungan sosial rendah mempunyai rentan terkena stres karena ketidaknyamanan lingkungan kerja, yang disebabkan dari kurang harmonisnya hubungan antar pekerja.

Beban kerja yaitu kegiatan yang membutuhkan proses mental dan kemampuan, diselesaikan dengan jangka waktu tertentu, baik pada suatu bentuk fisik maupun psikis (Riani dan Putra, 2017). Menurut Fitriantini, Agusdin, Nurmayanti, (2020) persepsi terhadap beban kerja pada karyawan akan berbeda-beda, semakin tinggi beban kerja pada karyawan maka dapat memberikan sebuah persepsi negatif pada pekerjaannya dan menyebabkan seorang karyawan memiliki niatan keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil uraian, peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Kerja Pada Karyawan Terhadap Turnover Intention”. Studi pada karyawan Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki.

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap turnover intention?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention?

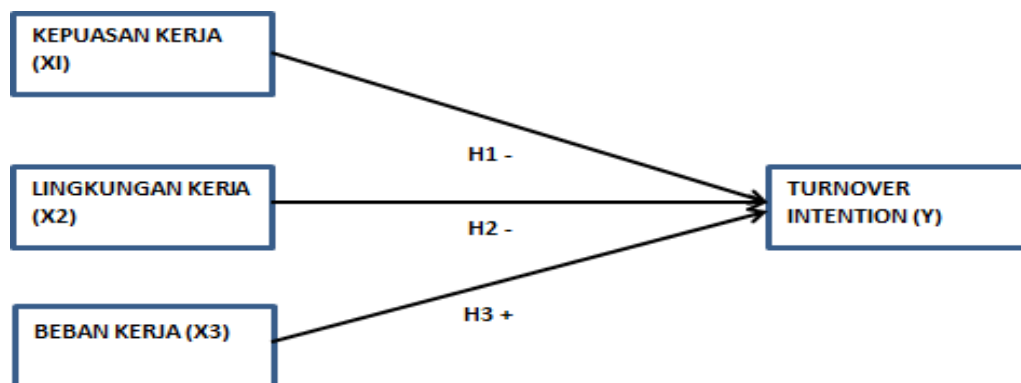
Kepuasan kerja sebuah fenomena yang sering dibicarakan dalam berbagai pertemuan

dan diskusi ilmiah, dalam organisasi kepuasan kerja memberikan efek terhadap output suatu proses tersebut (Harahap & Khair, 2019). Yakub(et al., 2019) Kepuasan kerja tidak hanya satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi dari berbagai faktor yang bersumber dari dalam organisasi maupun pada diri pegawai itu sendiri.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja pada suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila karyawan mendapatkan suasana aman, nyaman dan sehat, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. Menurut Sunyoto(Fachrezi & Khair, 2020), mengatakan lingkungan kerja merupakan bagian penting pada karyawan saat melakukan suatu pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi kerja, sehingga dapat memberikan pengaruh pada semangat karyawan dalam bekerja.

Menpan dalam Dhania (2010:2) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu organisasi atau pemegang jabatan pada jangka waktu tertentu. Tawarka (2011:106) dalam Tambengi, Kojo dan Rumokoy (2016) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata- rata dari masing pekerjaan dalam waktu tertentu, yang merupakan kondisi dari pekerjaan dengan beberapa tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Turnover intention adalah salah satu perilaku penarikan diri pada dunia kerja, selain itu juga sekaligus hak pada setiap individu dalam menentukan pilihannya, apakah tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan Robbins dalam (Priansa, 2016) Menurut (Sudaryanto, 2014) Istilah Trunover intention adalah keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi , evaluasi seseorang saat ini mengenai ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk pergi dan mencari pekerjaan lain.



Gambar 1 Kerangka Pikir

Penjelasan dari gambar 2.1 adalah bahwa turnover intention (Y) merupakan kecenderungan niat dalam diri karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihannya sendiri. Turnover intention (Y) dipengaruhi oleh beberapa variabel, salah satunya adalah kepuasan kerja (X1)

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paat dkk (2017), Pristayati dan Adnyani (2017), serta Putra dan Sariyathi (2017) menunjukkan kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). Artinya semakin rendah kepuasan kerja (X1) karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari tempat kerja (turnover intention) (Y). Selain kepuasan kerja (X1), variabel lain yang dapat mempengaruhi turnover intention (Y) adalah Lingkungan Kerja (X2) beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Joarder, dkk. (2011) menyatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap turnover intention (Y). Dan Applebaum dan Fowler (2010) juga membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel turnover intention (Y).

Adapun pengaruh dari variabel beban kerja (X3) mempengaruhi turnover intention (Y) dengan hasil positif, dibenarkan dengan penelitian sebelumnya dari Qureshi, Iftikhar, & Abbas (2013) menyatakan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh positif terhadap turnover intention (Y). Juga dibenarkan oleh Arbiansingih dan Ningrum (2016) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention.

II. Metode Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Data kuantitatif meliputi data berdasarkan kuesioner. Sumber data sekunder dan primer pada penelitian ini, yaitu sumber data primer dikumpulkan dengan survei dan kuesioner yang diberikan kepada responden (Sugiyono, 2014:402). Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR.

Populasi penelitian ini merupakan karyawan dari Perusahaan persewaan alat pesta Oki Rejeki sebanyak 45 orang. Dengan menggunakan metode penentuan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi Sugiyono (2016). Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer, menurut (Husein Umar, 2013:42) Data primer adalah data yang didapatkan dari sumber pertama atau dari perseorangan dengan pengisian kuesioner kepada setiap karyawan. Dengan pengukuran pengaruh variabel menggunakan uji normalitas, tes hipotesis, dll.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik data responden dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan tersebut. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut.

Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	62%
Perempuan	17	38%
Total	45	100%

b. Umur

Tabel 2 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	13	29%
31-40 tahun	13	29%
41-50 tahun	16	36%
51-60 tahun	3	7%
Total	45	100%

c. Masa Kerja

Tabel 3 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	38	84%
6-10 tahun	7	16%
Total	45	100%

d. Pendidikan

Tabel 4 Karakteristik Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	5	11%
SMP	11	24%
SMA/SMK	26	58%
S1	3	7%
Total	45	100%

A. Uji Validitas Data

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepuasan Kerja

Vaiabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,317	0,242	Valid
	X1.2	0,594	0,242	Valid
	X1.3	0,429	0,242	Valid
	X1.4	0,650	0,242	Valid
	X1.5	0,833	0,242	Valid
	X1.6	0,395	0,242	Valid
	X1.7	0,427	0,242	Valid
	X1.8	0,601	0,242	Valid

Berdasarkan tabel 5 hasil dari uji validitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa R-hitung menunjukkan lebih besar daripada R-tabel yang dimana pertanyaan pada variabel dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja

Vaiabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0,684	0,242	Valid
	X2.2	0,614	0,242	Valid
	X2.3	0,300	0,242	Valid
	X2.4	0,607	0,242	Valid
	X2.5	0,300	0,242	Valid
	X2.6	0,590	0,242	Valid
	X2.7	0,604	0,242	Valid
	X2.8	0,534	0,242	Valid

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, dengan pembuktian bahwa R-hitung lebih besar dai pada R-tabel.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Beban Kerja

Vaiabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Beban Kerja	X3.1	0,511	0,242	Valid
	X3.2	0,522	0,242	Valid
	X3.3	0,519	0,242	Valid
	X3.4	0,597	0,242	Valid
	X3.5	0,480	0,242	Valid
	X3.6	0,665	0,242	Valid
	X3.7	0,541	0,242	Valid
	X3.8	0,389	0,242	Valid

Pada tabel 7 dari hasil uji validitas pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang ada pada Variabel tersebut memiliki r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel, sehingga pertanyaan pada Variabel tersebut dinyatakan Valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Turnover Intention

Vaiabel	Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Turnover Intention	Y.1	0,412	0,242	Valid
	Y.2	0,477	0,242	Valid
	Y.3	0,400	0,242	Valid
	Y.4	0,441	0,242	Valid
	Y.5	0,616	0,242	Valid
	Y.6	0,673	0,242	Valid
	Y.7	0,624	0,242	Valid
	Y.8	0,600	0,242	Valid

Berdasarkan tabel 8 dari hasil uji validitas menunjukkan semua indikator pada variabel Trunover Intention mempunyai r-hitung yang lebih besar dai pada r-tabel, sehingga dapat dinyatakan valid.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Item</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	.616	Reliabel
Lingkungan Kerja	.600	Reliabel
Beban Kerja	.612	Reliabel
Turnover Intention	.627	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *Cornbach Alpha* > 0.60 sehingga dapat dinyatakan variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, turnover intention mempunyai sifat reliabel.

**Tabel 10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual**

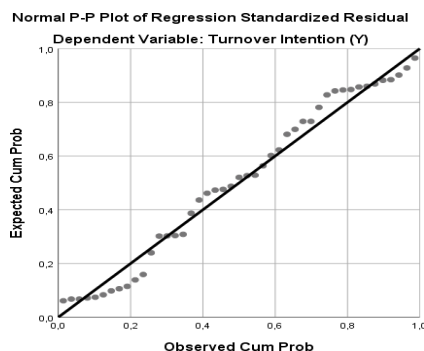
N	45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,13923377
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,094
	Negative	-,103
Test Statistic	,103	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 10, dapat dilihat bahwa nilai sig. Pada bagian Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 probabilitas toleransi lebih besar dari 0,05 atau Asymp. Sig. (2-tailed) > taraf signifikan yaitu 0,200 > 0,05. jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Gambar 1 Gambar Normalitas Probability Plot

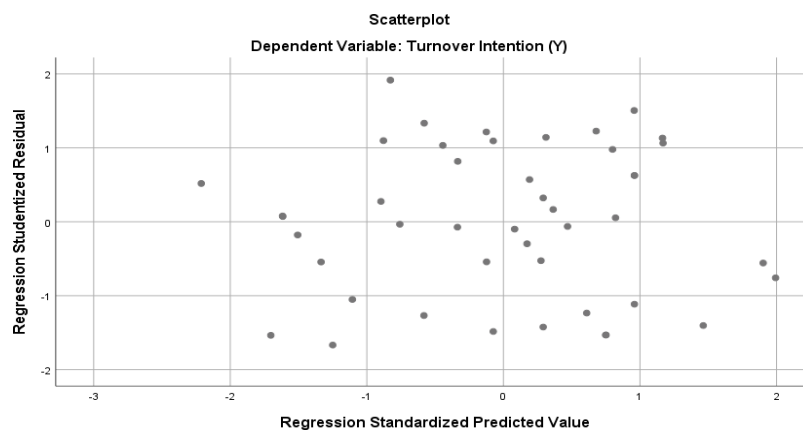


Sumber : data primer diolah, 2021

Grafik Normal Probability P-Plot pada gambar 4.12 terlihat data mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, pola menunjukkan berdistribusi normal. Maka grafik normal plot memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja mempunyai nilai yang kurang dari 10 dan nilai dari Varian Inflation Faktor (VIF) dari semua variabel tersebut menyatakan lebih dari 0,10. Sehingga dapat dinyatakan tidak terjadinya multikolinieritas dari semua variabel tersebut.

Gambar 2 Hasil Uji Heterokedisitas



Sumber: Data primer diolah, 2021

Dari gambar 4.1 hasil uji heterokedisitas pada grafik scatterplot bahwa titik- titik tersebut menyebar secara acak dan juga tersebar baik diatas angka 0 maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut.

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,061	2,114		1,448	,155
	Kepuasan Kerja (X1)	,171	,092	,187	1,848	,072
	Lingkungan Kerja (X2)	,346	,125	,370	2,770	,008
	Beban Kerja (X3)	,391	,130	,415	3,014	,004

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2021 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 12 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$TI = 3,061 + 0,171 X1 + 0,346 X2 + 0,391 X3$$

Hasil pengujian dan persamaan regresi diatas terdapat angka konstanta sebesar 3,061. Kemudian nilai 0,171 X1 berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor Kepuasan Kerja akan mempengaruhi Turnover Intention sebesar 0,171 poin, selanjutnya nilai 0,346 X2 berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor Lingkungan Kerja akan mempengaruhi Turnover Intention sebesar 0,346 poin, dan nilai 0,391 X3 berarti bahwa setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor Beban Kerja akan mempengaruhi Turnover Intention sebesar 0,391 poin.

Tabel 13 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,061	2,114		1,448	,155
	Kepuasan Kerja (X1)	,171	,092	,187	1,848	,072
	Lingkungan Kerja (X2)	,346	,125	,370	2,770	,008
	Beban Kerja (X3)	,391	,130	,415	3,014	,004

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel 13 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien regresi dengan uji t adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel 4.14 di peroleh nilai t- hitung sebesar 1,848 dan nilai sig sebesar 0,072. Hal tersebut menunjukkan bahwa t-hitung $1,848 < t\text{-tabel}0,242$ dan nilai sig $0,072 >$

0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel 4.14 di peroleh nilai t-hitung sebesar 2,770 dan nilai sig sebesar 0,008. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } 2,770 > t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai sig $0,008 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan tabel 4.14 di peroleh nilai t- hitung sebesar 3,014 dan nilai sig sebesar 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } 3,014 > t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR, mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR dengan dibuktikan hasil nilai t- hitung sebesar $1,848 < t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai probabilitas variabel Kepuasan Kerja adalah $0,072 > 0,05$. H_1 yang mengatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Dengan demikian **ditolak**.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t-hitung sebesar $2,770 > t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai probabilitas variabel Lingkungan Kerja adalah $0,008 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, **diterima**.
3. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai t- hitung sebesar $3,014 > t\text{-tabel } 0,242$ dan nilai probabilitas variabel Beban Kerja adalah $0,004 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai sig). Yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, Dengan demikian, **diterima**.

b. SARAN

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu informasi bagi perusahaan dalam mengurangi tingkat turnover intention yang akan terjadi, dan untuk mampu sebagai rujukan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan-kebijakan yang akan dikeluarkan perusahaan untuk karyawannya. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention, artinya ada variabel lain yang tidak diteliti yang lebih berpengaruh terhadap turnover intention. Perusahaan juga bisa lebih mempertahankan lingkungan kerja yang baik

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang belum ada pada penelitian ini serta mengeneralisasikan karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, artinya tidak hanya karyawan kontrak atau tetap saja. Memperhatikan tingkat pendidikan terakhir karyawan serta gaji yang diperolehnya.

Dan bagi peneliti juga bisa lebih mengeksplorasi dan mengembangkan variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap turnover intention, contoh seperti stress kerja, kepuasan gaji, dan lain-lain.\

DAFTAR PUSTAKA

- Ambawani, S., & Febriyanto, F. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Metode IPA (Importance Performance Analysis) Pada Hotel Familie 2 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 2(1), 248-252.
- A. Altahtoo, U. (2018). The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover Intention in the Madinah Government of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 9(8), 107–115. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v9n8p12>
- Aprianis Marpaung, E., & Johanes Lo, S. (2020). the Impact on Turnover Intention That Viewed Through Career Development and Work Environment Which Mediated By Work Satisfaction At Pt. Sinar Antjol 1942. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(2), 279–287. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i2.657>
- Asriani, I., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(5), 13–19. <https://doi.org/10.9790/487X-2205061319>
- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The URECOL*.
- Hutomo, A., Marditama, T., Limakrisna, N., Sentosa, I., Lee, J., & Yew, K. (2020). Green Human Resource Management, Customer Environmental Collaboration and the Enablers of Green Employee Empowerment: Enhancing an Environmental Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 642–658. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). The effect of overtime, job stress, and workload on turnover intention. *Management Science Letters*, 10(16), 3873– 3878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.7.024>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Nafisah, C. A., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(12).Title. 6.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Putra, I. D. G. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9),

- Pratiwi, D. M., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KCSurabaya. *Jurnal Ilmiah Riset*
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity y on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>
- Rizka, F. M., Ardiana, I. D. K. R., & Andjarwati, T. (2020). The Effect of Workload , Pay Satisfaction , Work Satisfaction on Turnover Intention and Performance of Employees of Angkasa Pura Logistic Indonesia. *International Journal of Social Science and Economics Invention*, 06(02), 234–241.
- Shendy Septian, Sri Indarti, D. C. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan bagian produksi pada pt. eka dura indonesia di kabupaten rokan hulu. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(2), 426–436.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P., & Rumokoy, F. S. (2018). The effect of job stress, work environment and workload on employee turnover intention (case study at pt. wika realty manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(. *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*, 6(2),467–474.