

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Pada PT. Arthamas Putra Jaya.

Suparman

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia
Email : suparman.ak11@gmail.com

English Title: The Effect of Work Environment and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Arthamas Putra Jaya.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Pt. Arthamas Putra Jaya . Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pt. Arthamas Putra Jaya 95 orang dan teknik pengambilan sample menggunakan sample jenuh yaitu semua karyawan dijadikan responden. Alat analisis menggunakan data kuesioner yang diolah menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan alat analisis Partial Least Square. Hasil pengujian menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai nilai P-Values sebesar $0,017 < 0,05$ dan Tstatistik sebesar $2,396 > 1,98$,Variabel Beban Kerja Tidak Berpengaruh signifikan Terhadap Turnover Intention dengan P-Values sebesar $0,680 > 0,05$ dan nilai T-Statistik sebesar $0,412 < 1,98$, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan P-Values sebesar $0,001 < 0,05$ dan T-Statistik $3,258 > 1,98$,variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T-Statistik sebesar $6,169 > 1,98$,variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention dengan nilai P-Values sebesar $0,211 > 0,05$ dan nilai T-Statistik sebesar $1,252 < 1,98$, sedangkan untuk pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti berpengaruh.

Kata Kunci: Turnover Intention, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja

Abstract *This study aims to determine the effect of the Work Environment and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an intervening variable at Pt. Arthamas Putra Jaya. The population in this study are employees of Pt. Arthamas Putra Jaya 95 people and sampling techniques using saturated samples that is all employees made respondents. The analysis tool uses questionnaire data which is processed using validity and reliability tests. Meanwhile, to test the hypothesis using the Partial Least Square analysis tool. The test results show that the Work Environment variable has a significant effect on turnover intention with a P-Values value of $0.017 < 0.05$ and Tstatistic of $2.339 > 1.98$,Workload Variables No Significantly Influence of Turnover Intention with P-Values of $0.680 > 0.05$ and T-Statistics value of $0.412 < 1.98$, work environment variables have a significant effect on job satisfaction with P-Values of $0.001 < 0.05$ and T-Statistics of $3.258 > 1,98$,the workload variable has a significant effect on job satisfaction with*

P-values of 0,000 < 0.05 and T-Statistics value of 6.169 > 1.98 ,the work environment variable does not significantly influence turnover intention with a P- value Values of 0.211 > 0.05 and T-Statistics values of 1.252 < 1.98 ,while for the influence of the Work Environment and Workload through Job Satisfaction as an intervening variable has not been proven to have an effect.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber yang sangat penting bagi keberhasilan dan eksistensi suatu perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan dalam persaingan dunia bisnis ini. Oleh karena itu, sudah menjadi suatu keharusan bahwa SDM yang dimiliki perusahaan dapat dikelola dan dijaga semangat kerjanya agar senantiasa memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan tersebut. Apabila perusahaan memberikan perhatian yang kurang terhadap karyawan, hal itu dapat menimbulkan berkurangnya semangat kerja dari para karyawan, yang dimana akan berdampak pada penurunan kinerja dan berpotensi menimbulkan karyawan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan tersebut (turnover).

Tingkat turnover karyawan pada suatu perusahaan kurang baik apalagi tinggi maka dapat menimbulkan turunya semangat bagi para karyawan yang masih bekerja, berkurangnya produktifitas dan penambahan biaya yang dikeluarkan bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM. Hal itu dikarenakan adanya pengeluaran tambahan untuk memberikan pesangon bagi karyawan yang keluar, merekrut dan melatih kembali para karyawan baru. Hal itu bisa menyebabkan terjadinya inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya dan menjadi penghambat perusahaan untuk menjadi kompetitif dalam persaingan bisnis. Jika perusahaan dapat mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, maka kinerja perusahaan dalam pendapatan dan pengeluaran juga akan baik.

Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?
6. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap turnover intention melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Reza Muhammad (2017), Analisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Laksana Baru Swalayan Majenang)

Rachmad Rena Afifatus, dkk (2018), Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dab Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Laras Inti Agrisatwa Jember)

Pambudi Cahyo Seto (2018), Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PT. Dankos Farma) “

KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi : Turnover Intention, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Karyawan.

Turnover Intention

Menurut Mathis dan Jackson (2006:221), mengatakan bahwa *turnover* adalah suatu proses dimana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi dan harus digantikan. *Turnover* adalah pemberhentian pegawai yang bersifat permanen dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri secara sukarela maupun yang dilakukan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2013:508)

Turnover Intention dalam penelitian ini diukur dari 3 indikator, menurut Lum et. al. (1998) dalam Widjaja et al (2008 : 75), yaitu terdiri dari : (1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain, (2) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain, (3) Keinginan untuk mencari profesi baru.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012) definisi lingkungan kerja adalah komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Sedangkan menurut Nurainai (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan. Lingkungan Kerja dalam penelitian ini diukur dari 6 indikator, menurut Sedarmayanti (2009) yaitu terdiri dari : (1) Suasana kerja, (2) Hubungan dengan rekan kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja, (4) Penerangan/cahaya di tempat kerja, (5) Bau tidak sedap di tempat kerja (6) Keamanan di tempat kerja.

Beban Kerja

Menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban Kerja dalam penelitian ini diukur dari 3 indikator, Tarwaka (2011) dalam Febriani (2017) yaitu terdiri dari : (1) Beban waktu (time load), (2) Beban usaha mental (mental effort load), (3) Beban tekanan psikologis (psychological stress load).

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007) pengertian kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dari 5 indikator, menurut Smith et.al., (Luthans,2008) dalam Rizky Amalia Ditasari (2016) yaitu terdiri dari (1) Pekerjaan itu sendiri (2) Gaji (3) Peluang promosi (4) Pengawasan (5) Kelompok kerja.

HIPOTESIS PENELITIAN

H₁ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

H₂ : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

H₄ : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

H₅ : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

H₆ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

H₇ : Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya?

METODE PENELITIAN

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) pengertian sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apa bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi 95 sampel dalam penelitian ini adalah pegawai/karyawan PT. Arthamas Putra Jaya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang ditimbulkan oleh suatu objek peneliti dan bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausalitas yakni bertujuan untuk mengetahui pengaruh/dampak lingkungan kerja, beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pt. Arthams Putra Jaya.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Outer Model

Convergent Validity Berdasarkan perhitungan data penelitian menggunakan outer loading, hasil pengujian Convergent Validity diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.1

Nilai Outer Loading

	X1	X2	Z	Y
LK2	0.790			
LK3	0.799			
LK4	0.774			
LK5	0.843			
LK6	0.723			
LK7	0.549			
LK8	0.587			
BK2		0.518		
BK5		0.665		
BK6		0.780		
BK7		0.768		
BK8		0.632		
BK9		0.726		
KK1			0.795	
KK2			0.654	
KK3			0.819	
KK4			0.805	
KK5			0.538	
KK6			0.570	

TI1				0.811
TI2				0.550
TI3				0.771
TI4				0.815
TI5				0.790
TI6				0.753
TI7				0.800

Sumber : Data

Primer Diolah

Tabel menunjukkan

4.1. diatas nilai outer model yang

didapatkan oleh keseluruhan model adalah > 0.5. Maka dapat dinyatakan bahwa model yang diuji dapat dianggap memenuhi kriteria validitas atau dianggap valid.

Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output Path coefficient yang terdiri dari t-statistik dan p-value.

Pengaruh Langsung (Direct Effect) Pengujian hipotesis pengaruh langsung akan dilakukan dengan cara bootstrapping untuk melihat t-statistik dan p-value dengan tingkat signifikan 0.05. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis ialah jika t-statistik > 1.98 (t-tabel) atau p-value < 0.05.

Tabel 4.2
Uji hipotesis Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	-0,306	-0,320	0,128	2,396	0,017
X1 -> Z	0,335	0,337	0,103	3,258	0,001
X2 -> Y	0,074	0,073	0,179	0,412	0,680
X2 -> Z	0,545	0,548	0,088	6,169	0,000
Z -> Y	-0,196	-0,188	0,156	1,252	0,211

Sumber : Data Primer Diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y adalah signifikan dengan P-Values sebesar 0,017 (< 0,05) dan Tstatistik sebesar 2,396 (>1,98). Dengan hasil tersebut hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention" diterima.

Hubungan antara X2 dengan Y adalah tidak signifikan dengan nilai P-Values sebesar 0,680 (> 0,05) dan nilai T-Statistik sebesar 0,412 (< 1,98). Dengan hasil tersebut

maka hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention” ditolak.

Hubungan antara X1 dengan Z adalah signifikan dengan P-Values sebesar 0,001 ($< 0,05$) dan T-Statistik 3,258 ($> 1,98$). Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

Hubungan antara X2 dengan Z adalah signifikan dengan nilai P-Values sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai T-Statistik sebesar 6,169 ($> 1,98$). Dengan demikian maka hipotesis H4 dalam penelitian ini, yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja” diterima.

Hubungan antara Z dengan Y adalah tidak signifikan dengan nilai P-Values sebesar 0,211 ($> 0,05$) dan nilai T-Statistik sebesar 1,252 ($< 1,98$). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H5 dalam penelitian ini yang menyatakan “kepuasa Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention” ditolak

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung akan dilakukan dengan cara bootstrapping untuk melihat t-statistik dan p-value dengan tingkat signifikan 0.05. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis ialah jika t-statistik > 1.98 (t-tabel) atau p-value < 0.05 .

Tabel 4.3

Uji Hipotesis Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	-0,066	-0,065	0,061	1,067	0,287
X2 -> Z -> Y	-0,107	-0,103	0,087	1,232	0,219

Sumber : Data Primer Diolah.

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dengan Y melalui Z adalah tidak signifikan dengan nilai P-Values sebesar 0,287 ($> 0,05$) dan nilai T-Statistik sebesar 1,061 ($< 1,98$). Dengan demikian maka hipotesis H6 dalam penelitian ini yang menyatakan “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention melalui Kepuasan Kerja” ditolak.

Hubungan antara X2 dengan Y melalui Z adalah tidak signifikan dengan nilai P-Values sebesar 0,219 ($> 0,05$) dan nilai T Statistik sebesar 1,232 ($< 1,98$). Dengan hasil tersebut maka hipotesis H7 dalam penelitian ini yang menyatakan “Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover Intention melalui Kepuasan Kerja” ditolak.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya (X1 terhadap Y)

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya Surabaya terbukti signifikan. Kemudian untuk koefisien jalur diperoleh hasil hubungan yang negatif. Hal ini berarti bahwa H1 diterima. Penelitian ini selaras dengan penelitian Chairani (2014) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Gede et al., 2017) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah turnover intention.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya (X2 terhadap Y)

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H2 Pengaruh Beban Kerja terhadap turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya Surabaya terbukti tidak signifikan. Kemudian untuk koefisien jalur diperoleh hasil hubungan yang positif. Hal ini berarti bahwa H2 ditolak. Penelitian ini berbanding Terbalik dengan penelitian Verina (2015) menunjukkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan searah (positif) terhadap turnover intention.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya (X1 terhadap Z)

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya Surabaya terbukti signifikan. Kemudian untuk koefisien jalur diperoleh hasil hubungan yang negatif. Hal ini berarti bahwa H3 diterima. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haedar, Saharuddin, & H, 2015), bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya (X2 terhadap Z)

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya Surabaya terbukti signifikan. Kemudian untuk koefisien jalur diperoleh hasil hubungan

yang positif. Hal ini berarti bahwa H4 diterima. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhania (2010) yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan dan Rehman et al (2012) juga menyatakan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya (Y terhadap Z)

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Pada Pt. Arthamas Putra Jaya Surabaya tidak terbukti signifikan. Kemudian untuk koefisien jalur diperoleh hasil hubungan yang negatif. Hal ini berarti bahwa H5 ditolak. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sartika, 2014) dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan keluar karyawan.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya (X1 terhadap Y melalui Z)

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H6 dalam penelitian ini terbukti tidak signifikan. Dilihat dari tabel Efek Tidak Langsung Spesifik yang menunjukkan nilai P-Values dan T-Statistik tidak memenuhi syarat signifikan. Sedangkan untuk koefisien jalur ditemukan bahwa hubungan X1 dengan Y melalui Z adalah hubungan negatif.

7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Arthamas Putra Jaya (X2 terhadap Y melalui Z)

Hasil pengujian menggunakan Partial Least Square menunjukkan bahwa hipotesis H7 dalam penelitian ini terbukti tidak signifikan. Dilihat dari tabel Efek Tidak Langsung Spesifik yang menunjukkan nilai P-Values dan T-Statistik tidak memenuhi syarat signifikan. Sedangkan untuk koefisien jalur ditemukan bahwa hubungan X2 dengan Y melalui Z adalah hubungan negatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention sehingga H1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention sehingga H2 ditolak.
3. Hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H3 diterima.

4. Hasil pengujian hipotesis H4 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H4 diterima.
5. Hasil pengujian hipotesis H5 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention sehingga H5 ditolak.
6. Hasil pengujian hipotesis H6 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sehingga H6 **ditolak**.
7. Hasil pengujian hipotesis H7 menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sehingga H7 **ditolak**.

Saran

A. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah responden dalam penelitian agar penelitian dapat dikembangkan lebih dalam.
2. Disarankan untuk mencari perusahaan lain selain perusahaan jasa untuk menguji teori terdahulu dengan terhadap setiap bidang pekerjaan.
3. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapat informasi yang lebih luas dan mendalam pada objek yang diteliti. Karena dengan hanya menggunakan data kuesioner saja tidak cukup untuk mengungkapkan yang terjadi pada perusahaan tersebut. Dan untuk meminimalisir jawaban responden yang belum terbuka.

B. Saran Untuk Objek Penelitian (Pt. Arthamas Putra Jaya)

1. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Hal ini berarti, lingkungan kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong turnover intention karyawan pada Pt. Arthamas Putra Jaya.
2. Observasi penulis pada objek penelitian menemukan bahwa beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, berarti ketika beban kerja bertambah maka kepuasan kerja juga tinggi. Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap salah satu karyawan pt. Arthamas putra jaya, yang dimaksud beban kerja disini bukan dari tugas pimpinan melainkan beban kerja yang diberikan oleh karyawan lain yaitu teraphis, yang dimana ketika mereka melakukan tugas dari teraphis mereka mendapat uang tips tambahan. Saran untuk pimpinan pt. Arthamas putra jaya lebih memberikan umpan balik yang positif dan memberikan uang lembur pada karyawan over time untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairani, Herlisa. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intention Pada PT XYZ, *tbk. Jurnal Manajemen Universitas Bakrie*, 2(2): 1-12

- Dhini, Rama Dhania. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Volume I No. 3.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Vol 1, No 1.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- _____ 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Haedar, Saharuddin dan Herlangga. H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. Jurnal Manajemen. 2 (1): 10-22.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Kriyantono, Rachmat. 2010. Teknik praktis riset komunikasi: disertai contoh praktis riset media, public relation, advertising, komunikasi organisaso, komunikasi pemasaran. Jakarta: Kencana
- Manurung, Mona tiorina. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (studi kasus Stikes widya Husada Semarang), skripsi,
- Marthis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. Human Resource Management 10th Edition, Tomson South-Western, United states.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley,W. H. 1986. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nitisemito, Alex. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. GhemaPustaka, Jakarta
- Novliadi, Ferry. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Pambudi, Cahyo Seto. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (studi Pada Karyawan Pt. Dankos Farman), *skripsi*.
- Riadi, Muchlisin. 2018. Beban Kerja. <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-dan-pengukuran-beban-kerja.html>

- Rifai, Agus. 2015. Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk mengukur ekspektasi penggunaan repositori lembaga : Pilot studi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jurnal Al-Maktabah. Vol 14, No
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana P. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer
- Reza, Muhammad, 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada laksana Baru Swalayan Manajena. *Skripsi*.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta. Manusia. Edisip
- Sartika, D. (2014). Management Analysis Journal, 1(2)
- Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya erta. Rawamangun, Jakarta.
- Sugiyono , 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- _____ 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- _____ 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- _____ 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung.
- Staffelbach, B. 2008. Turnover Intention. Diplomat Thesis. University Of Zurich, Swiss.
- Verina, Renno Eka Dan Sito Laksmi. 2017. Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Axiata Tbk Jakarta, Vol. 6 No. 1, (<http://Jurnal.Binus.Business.Review.ac.id>)
- Witasari, L. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Studi Empiris Pada Novotel Semarang. Tesis Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang
- Zaki hammam, Marxolina. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan kerja Pada Karyawan Pt. Adira quantum Multifinance Cabang pekanbaru, Vol. VIII. No. 3 (<http://Jurnal.Tepak.Manajemen.Bisnis.ac.id>)