

TURNOVER INTENTION DENGAN PENDEKATAN BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA

Endang Silaningsih¹, Selvina Desfa Sari², Tini Kartini^{3*}

Manajemen Ekonomi dan Bisnis

Universitas Djuanda

E-mail: selvinadesfasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* dengan pendekatan beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor tahun 2023 sebanyak 60 Karyawan. Pengambilan sampel yang berjumlah 60 karyawan dilakukan dengan sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data ordinal dirubah menjadi data metrik berskala interval dengan *Method of Successive Interval* (MSI). Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, serta menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Serta, lingkungan kerja tidak berpengaruh tidak langsung dan negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

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

Abstract

This research aims to determine the effect of turnover intention using the workload approach, work environment and job satisfaction at the Grand Cempaka Resort & Convention Bogor Hotel. The population in this research is 60 employees of the Grand Cempaka Resort & Convention Bogor Hotel in 2023. Sampling of 60 employees was carried out using a saturated sample. The data used in this research is ordinal data converted into interval scale metric data using the Method of Successive Interval (MSI). Data analysis uses descriptive and verification analysis, as well as using path analysis. The results of this study show that workload has a direct and negative effect on job satisfaction. The work environment has a direct and positive effect on job satisfaction. Workload has a direct and positive effect on turnover intention. The work environment has a direct and negative effect on turnover intention. Job satisfaction has a direct and negative effect on turnover intention. Workload does not have an indirect and positive effect on turnover intention through job satisfaction. Also, the work environment does not have an indirect and negative effect on turnover intention through job satisfaction.

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



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Turnover intention adalah perilaku sejauh mana karyawan berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan. Keinginan berpindah karyawan adalah suatu hal yang sering terjadi hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor-faktor yang menyebabkan keinginan berpindah karyawan yaitu kepuasan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, gaji dan upah pelatihan dan gaya kepemimpinan (Kartono, 2017). Permasalahan yang dihadapi oleh Hotel Grand Cempaka Resort & Convention adalah tingginya *turnover intention*. Tingkat *turnover intention* rata-rata pada tahun 2023 adalah 3%, sementara standar maksimal yang ditetapkan perusahaan adalah

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

2%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* periode 2023 tergolong tinggi. Berdasarkan data formulir *exit clearance sheet*, faktor penyebab karyawan meninggalkan hotel adalah kepuasan kerja, alasan keluarga, alasan Kesehatan, alasan melanjutkan Pendidikan, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan

Faktor utama penyebab *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Karyawan merasa puas jika kebutuhan dan keinginannya terpenuhi dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula rasa nyaman dalam bekerja dan semakin rendah tingkat *turnover intention* dengan begitu pun sebaliknya. Ketidakpuasan kerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor, diduga disebabkan oleh sistem promosi yang diterapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data dari Departemen HRD Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor tahun 2023 diketahui bahwa yang mendapatkan promosi hanya 9 karyawan, sedangkan 59 karyawan belum mendapatkan promosi. Selain itu data tersebut menunjukkan bahwa dari 8 departemen yang beroperasi hanya 5 departemen yang mendapatkan promosi, sedangkan 3 departemen belum mendapatkan promosi. Hal tersebut dinilai tidak adil oleh para karyawan, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan ingin meninggalkan perusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh Zain, dkk (2023) dan Putri, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil sebaliknya diperoleh penelitian yang dilakukan oleh Yuda & Ardana, (2017) dan Egarini & Prastiwi (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

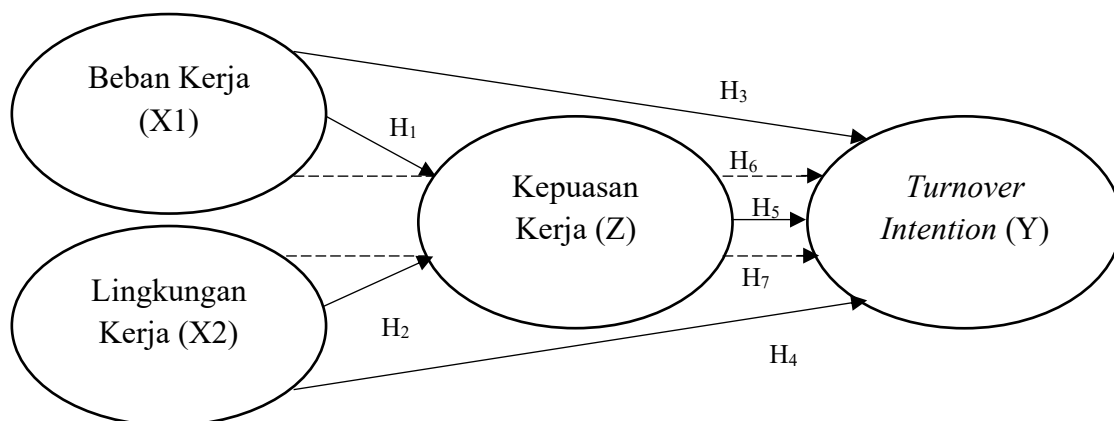
Selain kepuasan, faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Untuk mengetahui fenomena terkait beban kerja pada karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor, peneliti melakukan pra survey kepada 20 karyawan dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Adapun hasil pra survey tersebut, yaitu: 1) Sebanyak 65% karyawan merasa jam kerja melebihi waktu yang telah ditetapkan; 2) Sebanyak 75% karyawan merasa tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya; 3) Sebanyak 60% karyawan merasa lelah fisik selama bekerja karena karyawan bekerja berjam-jam tanpa memiliki istirahat yang cukup. Tingginya penilaian para karyawan terhadap beberapa indikator beban kerja tersebut diduga menyebabkan *turnover intention* tinggi. Menurut Zain, dkk (2023) dan Retmawanto, dkk (2022) hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil sebaliknya yang dilakukan oleh Bimaputra & Parwoto, (2020) dan Novel & Marchyta, (2021) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu beban kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilianti, dkk (2023) dan Zain, dkk (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil sebaliknya oleh Saputra, (2022) dan Hermingsih & Purwanti, (2020) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga dapat menjadi penyebab seseorang ingin meninggalkan perusahaan. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Berdasarkan data lingkungan kerja fisik perusahaan menunjukkan bahwa terdapat beberapa komponen yang dinilai belum memenuhi standar baik dari sisi kualitas maupun kuantitas diantaranya seperti toilet, lampu, meja, kursi, wastafel, ac, cctv, dan tv. Sedangkan fenomena terkait lingkungan non fisik ditunjukkan oleh data pra survey kepada 20 karyawan dengan menggunakan metode wawancara dan pra survey. Adapun hasil pra survey tersebut, yaitu: 1) Sebanyak 50% karyawan merasa bahwa hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan baik; 2) Sebanyak 10% karyawan merasa bahwa koordinasi dan kerja sama antar karyawan tidak berjalan efektif. Tingginya penilaian para karyawan terhadap beberapa indikator lingkungan kerja non fisik tersebut diduga menyebabkan *turnover intention* tinggi. Menurut Suparman, (2023) dan Putri, dkk (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil sebaliknya dilakukan oleh Zulfa & Azizah, (2020) dan Prawaty, (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suparman, dkk (2023) dan Fahira, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil sebaliknya dilakukan oleh Marta & Budi, (2019) dan Wongkar, dkk (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Berikut ini adalah hipotesis penelitian yang diuraikan:

- H1: Beban kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap kepuasan kerja
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap kepuasan kerja
- H3: Beban kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap *turnover intention*
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap *turnover intention*
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap *turnover intention*
- H6: Beban kerja berpengaruh tidak langsung dan negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

H7: Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung dan negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Menurut Hardani, dkk (2020) penelitian kuantitatif menuntut penggunaan angka dalam berbagai tahapan, mulai dari pengumpulan data, analisis data, hingga penyajian hasil. Penyajian hasil dalam bentuk gambar, tabel, grafik, atau tampilan lain yang representatif akan meningkatkan pemahaman pembaca dan mempermudah penyampaian informasi.

Menurut Sugiyono (2019), objek penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor sebanyak 60 karyawan. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Amruddin, dkk (2022) Ukuran sampel sangat ditentukan oleh besarnya ukuran populasi. Untuk populasi dengan ukuran kurang dari 100 maka sampel dapat diambil seluruhnya, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel atau disebut sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor sebanyak 60 karyawan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, sedangkan sumber daya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu, studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan kusioner). Metode pengujian data dalam penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS 25.

1. Uji Validitas

Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Adapun syarat atau kriteria validitas menurut Sugiyono (2019) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Uji Validitas

Koefisien Korelasi	Keterangan
$\geq 0,3$	Valid
$< 0,3$	Tidak Valid

Sumber: Sugiyono, (2019)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 2. Kriteria Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	Keterangan
$\geq 0,6$	Reliabel
$< 0,6$	Tidak Reliabel

Sumber: Sugiyono, (2019)

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji *Kolmogrov Smirnov* dan pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi normal, sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Cara untuk mendeteksi multikolinieritas melalui *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* $> 0,05$ dan $VIF \leq 5$ maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika *tolerance value* $< 0,05$ dan $VIF > 5$ maka akan menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendeteksinya dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (*zpred*) dengan residual (*sresid*).

4. Tranformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Untuk analisis jalur dalam penelitian ini, data yang berskala ordinal diubah menjadi data interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) adalah sebagai berikut:

- Menghitung frekuensi setiap skor jawaban
- Menghitung proporsi (P) setiap skor jawaban
- Menghitung proporsi kumulatif (PK)
- Mencari nilai Z dari PK
- Menghitung identitas F(z)
- Menghitung *scale value* SV(z)
- Merubah *scale value* terkecil (FK) setara satu
- Menghitung $SV_i(z) + FK$

5. Koefesien Korelasi

Tabel 3. Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Perhitungan Koefesien Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja $X_1 \rightarrow Z$ koefesien jalur ρ_{zx1}
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja $X_2 \rightarrow Z$ koefesien jalur ρ_{zx2}
- Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* $X_1 \rightarrow Y$ koefesien jalur ρ_{yx1}
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* $X_2 \rightarrow Y$ koefesien jalur ρ_{yx2}
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* $Z \rightarrow Y$ koefesien korelasi jalur ρ_{yz}

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja koefesien jalur $\rho_{yx1} \times \rho_{yz}$

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

$$X \leftrightarrow Z \leftrightarrow Y = \rho_{yx1} \times \rho_{yz}$$

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja koefisien jalur $\rho_{yx2} \times \rho_{yz}$

$$X \leftrightarrow Z \leftrightarrow Y = \rho_{yx2} \times \rho_{yz}$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat diketahui dengan menjumlahkan total pengaruh langsung variabel X dan Y dan pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

- 1) Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

$$\text{Total Effect} = \text{Pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$$

$$= \rho_{zx1} + (\rho_{yx1} \times \rho_{yz})$$

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

$$\text{Total Effect} = \text{Pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}$$

$$= \rho_{zx2} + (\rho_{yx2} \times \rho_{yz})$$

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019), pengertian koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X (variabel endogen) memengaruhi variabel Y (variabel eksogen), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel endogen terhadap variabel eksogen. Kriteria uji t sebagai berikut:

- 1) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel endogen tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel eksogen.
- 2) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel endogen mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel eksogen.

b. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Menurut Ghozali, (2018) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Variabel mediasi atau *variabel intervening* (Z) akan mempengaruhi antar variabel endogen (X) dan variabel eksogen (Y). Uji sobel digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh X_1 terhadap Y melalui Z, serta pengaruh X_2 terhadap Y melalui Z. Nilai Z_{hitung} dibandingkan dengan nilai Z_{tabel} , jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi. Z_{tabel} mutlak sebesar (1,96). Namun, untuk memudahkan dalam menguji pengaruh mediasi, uji sobel ini dapat dihitung pula menggunakan rumus *Online Sobel Calculator*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian data uji validitas menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan kuesioner dikatakan valid karena nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3, dan hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Selain itu, hasil perhitungan uji normalitas persamaan pertama dan persamaan kedua menunjukkan nilai Assymp. Sig. sebesar 0,200, yang berarti data berdistribusi normal.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

Hasil perhitungan uji multikolinearitas data menunjukkan bahwa persamaan pertama dan persamaan kedua memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,05 dan nilai VIF kurang dari 5, artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, (Ghozali, 2018). Hasil pengujian persamaan pertama dan persamaan kedua menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar dengan pola yang tidak jelas, sehingga data bersifat heteroskedastisitas.

Adapun hasil perhitungan analisis data dapat dilihat pada Tabel 4. dan Tabel 5. berikut ini:

Tabel 4. Rangkuman Hasil Perhitungan beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan Pertama)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19632.877	3331.140		5.894	0.000
Beban Kerja	-0.340	0.159	-0.255	-2.138	0.037
Lingkungan Kerja	0.343	0.079	0.518	4.339	0.000
Ttabel	= 1,672				
R	= 0,506				
R ²	= 0,256				
Alpha (a)	= 5%				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS,2024

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai R sebesar 0,506 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel eksogen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel endogen yaitu kepuasan kerja memiliki korelasi yang cukup pada rentang nilai 0,40-0,599 dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,256, artinya sumbangan pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 25,6%. Sedangkan 74,4% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti produktivitas, ketidakhadiran (Afandi, 2018)

Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan beban kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Persamaan Kedua)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24978.239	3366.734		7.419	0.000
Beban Kerja	0.456	0.132	0.393	3.460	0.001
Lingkungan Kerja	-.163	.073	-.283	-2.241	0.029
Kepuasan Kerja	-0.286	0.106	-0.329	-2.710	0.009
Ttabel	= 1,672				
R	= 0.622				
R ²	= 0.387				
Alpha (a)	= 5%				

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS,2024

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai R sebesar 0,622 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki korelasi yang kuat pada rentang nilai 0,60-0,799, dan

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

diperoleh *R Square* sebesar 0,387, artinya sumbangan pengaruh variabel variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 38,7%. Sedangkan 61,3% *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor lain seperti efikasi diri, stress, komitmen organisasi dan konflik (Putranti, 2022).

Adapun rekapitulasi hasil koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan pengaruh total (*total effect*) adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Koefisien Pengaruh

Variabel			Pengaruh (%)			
<i>Eksogen</i>	<i>Endogen</i>	<i>Intervening</i>	Koefisien Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total
Beban Kerja (X ₁)	Kepuasan Kerja (Z)		-0,255	-65		
Lingkungan Kerja (X ₂)	Kepuasan Kerja (Z)		0,518	26,8		
Beban Kerja (X ₁)	<i>Turnover Intention</i> (Y)		0,393	15,4		
Lingkungan Kerja (X ₂)	<i>Turnover Intention</i> (Y)		-0,283	-8		
Kepuasan Kerja (Z)	<i>Turnover Intention</i> (Y)		-0,239	5,71		
Beban Kerja (X ₁)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kepuasan Kerja (Z)			-9,4	-34,9
Lingkungan Kerja (X ₂)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Kepuasan Kerja (Z)			8,3	43,5

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS,2024

Berdasarkan Tabel 6 tersebut diperoleh pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -65%, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 26,8%, pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 15,4%, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -8%, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 5,71%.

Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -9,4%, pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 8,3%. Pengaruh total didapatkan dari hasil penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu pengaruh total beban kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar -34,9% pengaruh total lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 43,5%.

Adapun hasil uji t dari masing-masing variabel berdasarkan Tabel 4. dan Tabel 5. adalah sebagai berikut:

Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t, $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-2,138 < -1,672) maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak, artinya beban kerja secara langsung berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Hal penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan karena membutuhkan beban pemikiran yang mendalam dalam pekerjaan mereka. Namun, minimnya penghargaan dari atasan atas usaha mereka, seperti promosi, memicu

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

kekecewaan dan frustrasi bagi karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil. Hal ini pada akhirnya berakibat pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Paijan & Putri (2019) menyatakan bahwa semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan akan berpengaruh pada menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 > 1,672$) maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, artinya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention. Untuk lingkungan kerja fisik perlu memperbaiki dalam penerangan cahaya, memperbaiki yang terkait dengan sirkulasi udara, mempertahankan dalam hal kebersihan, penggunaan warna serta keamanan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam pekerjaannya dan akan berdampak pada apa yang menjadi kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumbang & Moko, (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik perlu dipertahankan demi menciptakan kepuasan kerja. Menurut Aruan & Fakhri, (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta rekan kerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin baik hubungan di dalam lingkungan maka semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan.

Pengaruh Langsung Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t , $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,460 > 1,672$) maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, artinya beban kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan yang dihadapi karyawan berpotensi mendorong mereka untuk fokus secara berlebihan pada pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan mental dan fisik, serta kesulitan berkonsentrasi. Konsentrasi yang berlebihan dapat memicu sakit kepala, yang bersumber dari ketegangan otot, kelelahan mata, dan stres. Menurut Munandar (2014:387) menunjukkan bahwa kelelahan emosional dan mental, sakit kepala dan gangguan-gangguan pada perut merupakan hasil dari beban berlebih. Sakit kepala ini dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan, serta menurunkan kualitas hidup mereka. Sehingga mengakibatkan karyawan merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pemikiran apakah mereka bertahan atau keluar dari pekerjaan tersebut. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riani & Putra, (2019) yang menyatakan bahwa semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t , $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,283 < -1,672$) maka dapat disimpulkan bahwa H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak, artinya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dikatakan signifikan karena harus

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

mempertahankan lingkungan kerja fisik seperti penerangan cahaya yang memadai, sirkulasi udara yang segar, kebersihan, penggunaan warna dan keamanan dan mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan dan menciptakan hubungan antara karyawan harus berjalan harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti sedikitnya fasilitas yang didapat karyawan, akan semakin mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Semakin lengkap fasilitas yang diterima karyawan untuk menunjang pekerjaannya maka semakin rendah niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (Putra & Utama, 2017). Hasil penelitian Putri, dkk (2023) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan dari pengujian hipotesis uji t, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2,710 < -1,672$), maka dapat disimpulkan bahwa H_{a5} diterima dan H_{o5} ditolak, artinya kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, terutama terkait dengan minimnya kesempatan pengembangan karir dan ketidakadilan pimpinan dalam menilai hasil kinerja mereka. Ketidakpuasan ini menyebabkan karyawan yang tidak merasakan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi, cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau mencari peluang ditempat lain yang menawarkan peluang promosi yang lebih baik. Hasil tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sundari & Meria, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penghitungan nilai statistik uji *sobel test* tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar 1,68. Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($1,68 < 1,96$) maka hasil tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut kepuasan tidak memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa, beban kerja yang tinggi jika tidak diiringi dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan, maka belum mampu memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* dalam hotel tersebut.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penghitungan nilai statistik uji *sobel test* tersebut diperoleh nilai Z_{hitung} sebesar -2,29. Nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ ($-2,29 < 1,96$), maka hasil tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung negatif dan signifikan terhadap

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

turnover intention. Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan terbukti tidak mempunyai pengaruh mediasi, artinya lingkungan kerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan tidak mampu mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar atau bertahan dengan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *turnover intention* dengan pendekatan beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja secara tidak langsung tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja secara tidak langsung tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Grand Cempaka Resort & Convention Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis mengajukan saran yaitu: 1) sebaiknya atasan perlu untuk mengantisipasinya, diperlukan pemahaman dan perhatian yang lebih terhadap karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pujian dan semangat kepada karyawan atas kerja kerasnya, memberikan pelatihan dan peluang pengembangan diri agar karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam karirnya, memberikan penghargaan dan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga niat untuk keluar dari pekerjaan dapat diminimalisir; 2) sebaiknya atasan melaksanakan promosi jabatan sesuai dengan prosedur, jujur, adil dan tidak berpihak. Dalam melaksanakan promosi jabatan dilakukan harus mempertimbangkan dan merujuk pada masa jantan karyawan, latar belakang Pendidikan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. promosi juga memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi serta mendapatkan kejelasan karirnya di hotel sehingga kepuasan kerja tercapai; 3) sebaiknya atasan lebih memperhatikan beban kerja mental karyawan pada saat melakukan pekerjaannya yang menyebabkan karyawan merasa terbebani. Agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya, ada baiknya atasan memberikan waktu istirahat yang sebanding dengan usaha fisik dan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya; 4) sebaiknya atasan perlu meningkatkan penerangan cahaya di ruang kerja dengan menggunakan jenis lampu yang tepat tidak menyilaukan mata dan tidak memberikan kelelahan mata dan memastikan memberikan pencahayaan yang merata selain itu juga sebaiknya atasan memperbaiki hubungan antara karyawan dan atasan ditingkatkan, ciptakan suasana kantor yang bersahabat sehingga membuat karyawan merasa nyaman. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan; 5) untuk peneliti selanjutnya sebaiknya sampel yang digunakan lebih besar dari 100 sampel supaya memperoleh hasil analisis yang lebih akurat dan menambahkan variabel lain seperti: efikasi diri, stres kerja, komitmen organisasi.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amrudin, d. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sukorharjo: Pradina Pustaka.
- Aprillianti, N., Mansur, U., & Ningrum, H. F. (2023). The Effect of Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Garment X in Sukabumi. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 18 (1), 85-94.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Jurnal Modus*, 27 (2), 141-162.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *Kontan: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1 (3), 115-129.
- Fahira, J. N., Abrian, Y., & Wulansari, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Rangkyo Basa Kota Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 3(1), 56-61.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, d. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: CV. Puspita Ilmu.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9 (3), 574-597.
- Irfanadi Retmawanto, Suherman, E., & Hidayaty, D. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 6 (2), 2681-2696.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Marta, M. S., & Budi. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkin Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja? *Manajerial*, 18(1), 27-39.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9 (2).
- Paijan, & Putri, A. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. TRI PODA PARAMA). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 152-165.
- Prawaty, D. W. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT MNC Sky Vision Tbk. *Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara*.

DOI: <https://doi.org/10.24127/jp>

- Putra, I. D., & Utama, I. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5116-5143.
- Putranti, H. D. (2022). *Turnover Intention*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Putri, N. A., Pasek, I. K., & Wijayati, N. M. (2023). Kepuasan dan Lingkungan Kerja Serta Sepengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan Pda Melia Bali Hotel Indonesia Nusa Dua. *jurnal Ganec Swara*, 17 (2), 451-455.
- Riani, N. T., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (11), 5970-5998.
- Rumbang, E., & Moko, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pt Bukalapak.Com). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Modern Panel. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7 (1), 68-77.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Adimata.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualititatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal ADI Bisnis Digital Interdisiplin*, 3(2), 80-94.
- Suparman. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Soetomo Business*, 4(1), 22-33.
- Wongkar, O. B., Sepang, J. L., & Loindong, S. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Banksulutgo . *Emba*, 6 (4) 3338-3347.
- Yuda, I. B., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6 (10), 5319-5347.
- Zain, S. A., Sijabat, R., & Kurniawan, B. (2023). The Influence Of Leadership and Workload On Turnover Intention With Job Statification As Intervening Variable (Case Study On Employees Of PT Usaha Karya Kencana). *Journal Sean Institute*, 12 (2), 253-263.
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Non PNS UPTD Puskesmas Alian Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2 (2), 129-143.