

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI KASUS DI PT. SUMBER SAWIT MAKMUR UNIT BANDAR PULAU)**

Aji Prabowo¹, Hazmanan Khair², R. Sabrina³
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: ajipr4bowo@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work environment and workload on turnover intention with job satisfaction as moderation. The object of research was conducted at PT Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau, Bandar Pulau District, Asahan Regency. This research is included in the category of causal research using a quantitative approach. Sampling using the Slovin Formula which amounted to 53 field employees from a population of 113 people. Data collection techniques are carried out by means of observation, interviews, distributing questionnaires and documentation studies. This research analyzes using the help of Smart PLS (Partial Least Square) software version 3.0 which is applied with computer media to test the strength of the relationship between turnover intention and its independent variables, namely work environment and workload and job satisfaction as moderating variables. The results of this study prove that the work environment has a negative and insignificant effect on turnover intention. Workload has a positive and insignificant effect on turnover intention. Job satisfaction variables are not able to moderate the influence of work environment and workload on turnover intention.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai moderasi. Objek penelitian dilakukan di PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau Kecamatan Bandar Pulau, Kabupaten Asahan. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin yang berjumlah 53 karyawan lapangan dari jumlah populasi 113 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, menyebarkan kuesioner dan studi dokumentasi. Penelitian ini menganalisis dengan menggunakan bantuan software Smart PLS (Partial Least Square) versi 3.0 yang diaplikasikan dengan media komputer untuk menguji kekuatan hubungan antara turnover intention dengan variabel independennya yakni lingkungan kerja dan beban kerja serta kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Hasil penelitian ini membuktikan lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Variabel kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diorganisasi adalah harta krusial dan berharga untuk memfasilitasi kemajuan dan keberlangsungan suatu organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan haruslah memimpin sumber daya manusia tersebut sebaik mungkin untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki kualitas yang dapat mewujudkan tujuan dari entitas tersebut. Pada rangkaian tugasnya, sebagai seorang karyawan diwajibkan untuk menjadi karyawan yang produktif. Namun, ada saat-saat ketika organisasi atau bisnis tidak dapat membedakan karyawan yang produktif dari yang tidak produktif. Ini disebabkan oleh organisasi yang lebih terfokus pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sehingga perhatian karyawannya sering terabaikan. Pengabaian tersebut membuat karyawan merasa tidak dihargai yang membuat timbulnya niat untuk berpindah kerja atau disebut dengan *turnover intention* di mana sikap ini berakhir pada keputusan untuk berhenti dari pekerjaannya atau *turnover*.

Menurut Kartono (2017) *turnover intention* ialah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau mencari alternatif pekerjaan lain sesuai harapannya. Banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang dikemukakan oleh beberapa ahli, seperti (Kartono, 2017) yang menyebutkan ada beberapa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* tersebut yakni lingkungan kerja, beban kerja serta kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan beberapa komponen kritis yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologi dimana seseorang menjalankan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja, atasan dan elemen-elemen organisasi lainnya. Lingkungan kerja meliputi semua alat, bahan, lingkungan bekerja, gaya kerja dan pengaturan kerja, secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti & Pd, 2011). (Kristin et al., 2022) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan pada *turnover intention*. Selanjutnya, faktor yang diduga mampu mempengaruhi *turnover intention* ialah beban kerja. Beban kerja, menurut (Rohman & Ichsan, 2021), diartikan sebagai kumpulan tugas yang wajib diselesaikan oleh unit organisasi pada waktu tertentu. (Fitriani & Yusiana, 2020) menyimpulkan beban kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap *turnover intention*, tetapi berlawanan arah dengan yang dilakukan oleh (Purwati & Maricy, 2019) yang menyatakan beban kerja tidak mempengaruhi secara signifikan pada *turnover intention*.

Selain kedua faktor di atas, kepuasan kerja juga mempengaruhi *turnover intention* yang menjadi ide pembaharuan dalam penelitian ini atas penelitian-penelitian sebelumnya. Kepuasan kerja diduga dapat menghubungkan antara lingkungan kerja dan beban kerja dalam mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat membantu mengurangi pengaruh negatif lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. (Yoyo et al., 2018) mengatakan kepuasan kerja ialah rasa senang atau tidak tentang pekerjaan terhadap harapan melalui kompensasi yang diberi perusahaan.

Hasil pra *survey* didapati bahwa tingkat *turnover* di PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau tergolong tinggi. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang *resign* dan bermunculan karyawan baru pada 3 (tiga) tahun terakhir ini. *Turnover* karyawan di PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau dikatakan belum ideal atau kurang baik karena

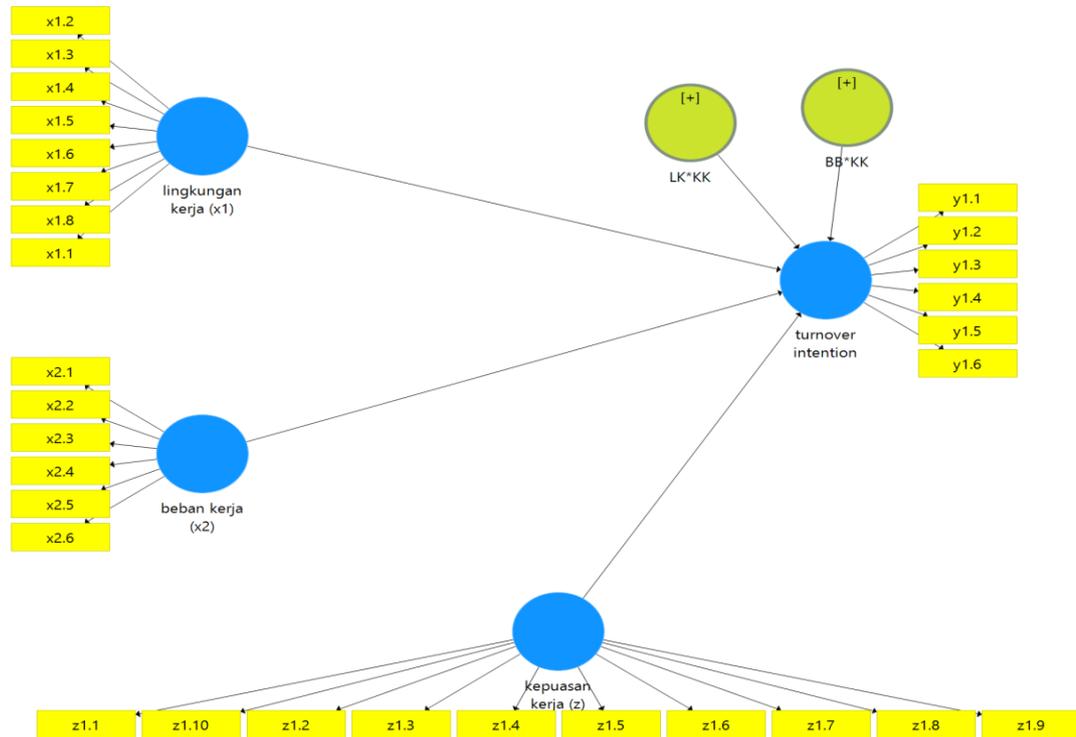
nilai *turnover* berada diangka 23% - 26%. Tingkat *turnover* dianggap kurang baik bila lebih dari 10% per tahun dari jumlah karyawan (Meilano & Nugraheni, 2017). Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover* yang terjadi di PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau tersebut, sehingga perlu diidentifikasi penyebab dan cara menanganinya. Adapun secara khusus penelitian ini bermaksud agar mengetahui serta menganalisis: 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau; 2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau; 3. Apakah kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau; 4. Apakah kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau.

METODE PENELITIAN

Research ini tergolong dalam penelitian *survey* yang termasuk pada klasifikasi penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab (Sugiyono, 2017).

Penelitian dilakukan pada PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau, Kec. Bandar Pulau, Kab. Asahan. Populasi penelitian ialah karyawan lapangan di PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau, Kecamatan Bandar Pulau, Kabupaten Asahan, berjumlah 113 orang. Rumus *Slovin* digunakan untuk pengambilan sampel dengan *error tolerance* 10%, sehingga mendapatkan sampel sebanyak 53 sampel. Metode PLS (*Partial Least Square*) digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara *turnover intention* dengan variabel independen nya lingkungan kerja dan beban kerja serta kepuasan kerja sebagai variabel *moderating*.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Struktural PLS

Berdasarkan olah data yang dilakukan didapatkan *R-Square turnover intention* (Y) yakni 0,484 artinya lingkungan kerja, beban kerja kerja serta kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* sebanyak 48,4%, sehingga model tergolong mendekati moderat (sedang).

Ada 2 pengujian untuk pengujian hipotesis pada penelitian ini, yang pertama pengujian pengaruh langsung (*direct effect*). Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian hipotesis hubungan langsung.

Tabel 1.
Uji Direct Effect

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Beban Kerja (X ₂) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.172	0.038	0.266	0.645	0.519
Lingkungan Kerja (X ₁) -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.598	-0.477	0.261	2.288	0.023

Hasil uji signifikansi sebelumnya dapat disimpulkan :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien beta -0,598 dan t statistik 2,288>t tabel 1,96, p value 0,023<0,05. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau.

2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai koefisien beta 0,172 serta t statistik sebesar $0,645 < t \text{ tabel } 1,96$ dengan *p value* $0,519 > 0,05$. Artinya, beban kerja berpengaruh positif terhadap pekerjaan dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau.

Kedua, pengujian efek moderasi (*moderating effect*). Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian efek moderasi:

Tabel 2.
Uji Moderating Effect

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Beban Kerja*Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i> (Y)	0.096	0.038	0.243	0.396	0.692
Lingkungan Kerja*Kepuasan Kerja -> <i>Turnover Intention</i> (Y)	-0.146	-0.111	0.256	0.573	0.567

Sebagai kesimpulan dari tabel 2 tentang pengujian efek moderating, diketahui:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh kepuasan kerja nilai koefisien beta $-0,146$ serta t statistik $0,573 < t \text{ tabel } 1,96, p \text{ value } 0,567 > 0,05$. Sehingga disimpulkan kepuasan kerja tidak memiliki efek moderat pada hubungan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimoderasi kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien beta $0,096$ dengan t statistik $0,396 < t \text{ tabel } 1,96, p \text{ value } 0,692 > 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan kepuasan kerja tidak memiliki efek moderat pada hubungan beban kerja terhadap *turnover intention* di PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau.

Berdasarkan uji yang dilakukan, maka hasil uji parsial terbukti lingkungan kerja (X_1) mempengaruhi secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian bila lingkungan kerja baik, maka tingkat *turnover intention* menurun. Hal ini sama seperti teori manajemen sumber daya manusia yang disampaikan oleh (Yoyo et al., 2018) bahwa pihak perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek penting dalam lingkungan kerja guna menciptakan kondisi yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, perusahaan mampu mengurangi *turnover intention* serta mencapai keberhasilan jangka panjang. Sejalan dengan temuan (Kristin et al., 2022) mengklaim lingkungan kerja mempengaruhi dengan positif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selanjutnya, uji parsial juga menekankan beban kerja mempengaruhi dengan positif serta tidak signifikan terhadap *turnover intention*, jadi bila beban kerja naik, maka tingkat *turnover intention* ikut naik dan mempengaruhi dengan kuat. Hal ini dikarenakan beban kerja yang sesuai kemampuan, keseimbangan kerja yang baik, dukungan dari atasan serta peluang pengembangan dapat membantu mengurangi dampak beban kerja terhadap *turnover intention*. Karyawan yang dihargai, serta dapat kesempatan berkembang cenderung lebih puas dan tidak terpengaruh

secara signifikan oleh beban kerja yang tinggi. Ini searah dengan temuan (Purwati & Maricy, 2019) yang membuktikan beban kerja tidak p dengan signifikan pada *turnover intention*.

Berdasarkan temuan uji interaksi antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta *turnover intention*, membuktikan kepuasan kerja tidak bisa memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sehingga. Hal tersebut dikarenakan meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, jika lingkungan kerja yang tidak sesuai atau memiliki masalah, karyawan akan tetap merasa ingin pindah atau *turnover intention*. Pada uji interaksi antara beban kerja dan kepuasan kerja serta *turnover intention*, membuktikan kepuasan kerja tidak bisa memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, kepuasan kerja tidak selalu bisa mengimbangi atau mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (AINI, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mempertimbangkan hasil analisis data di atas, beberapa kesimpulan yaitu:

1. Secara parsial lingkungan kerja mempengaruhi secara negatif serta signifikan pada *turnover intention*. Maksudnya, lingkungan kerja sangat baik dapat mengurangi *turnover intention*, tetapi lingkungan kerja buruk menyebabkan tingginya *turnover intention*.
2. Secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh positif serta tidak signifikan pada *turnover intention*. Tingginya beban kerja yang terjadi pada karyawan, maka besar *turnover intention* turut meningkat.
3. Kepuasan kerja tidak bisa memoderasi pengaruh lingkungan kerja pada *turnover intention*. Artinya, faktor kepuasan kerja tidak mempengaruhi pengaruh lingkungan kerja pada *turnover intention*.
4. Kepuasan kerja tidak bisa untuk memoderasi mempengaruhi beban kerja pada *turnover intention*. Artinya, walaupun seorang karyawan mungkin merasa puas dengan pekerjaannya, tetapi jika beban kerja terlalu tinggi maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau *turnover intention* tetap dapat terjadi.

Berdasar pada temuan di atas, peneliti menyarankan hal-hal berikut:

1. Untuk meminimalisir tingginya tingkat *turnover intention*, PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau agar dapat mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung serta positif, khususnya pada lingkungan kerja non fisik.
2. PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau disarankan agar menjaga jangan sampai beban kerja berlebihan, guna menghindari keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau *turnover intention*.
3. Untuk mengurangi tingkat *turnover intention*, PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau agar mendorong kepuasan kerja yang bagus melalui penciptaan lingkungan kerja yang harmonis.
4. PT. Sumber Sawit Makmur Unit Bandar Pulau diharapkan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui penyesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan serta gaji yang didapat, sehingga meminimalisir tingkat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimoderasi Kepuasan Kerja di Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi. Universitas Pasundan.
- Fitriani, L. K., & Yusiana, N. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan. *Indonesian Journal of Strategic Management. Volume 3, Nomor 2.*
- Kartono, P. (2017). *Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout sebuah Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention.* Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal. Volume , Nomor 1, 97–107.*
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal of Management. Volume 6 : 1–11.*
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal. Volume 2, Nomor 1, 77–91.*
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen, Volume 2, Nomor 1 : 1–22.*
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D.* Bandung : CV. Alfabeta.
- Yoyo, S., Ariwibowo, A., & Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Andi.