

**MODEL PENURUNAN NIAT PINDAH KERJA BERBASIS**

**BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**

**(Studi CV. Jaya Setya Plastik)**

**THESIS**

**Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen  
Program Studi Manajemen**



**Disusun oleh :**

**Muhammad Naufal Nadlif**

**20402000013**

**FAKULTAS EKONOMI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**SEMARANG**

**2021**

# HALAMAN PENGESAHAN

Thesis

**MODEL PENURUNAN NIAT PINDAH KERJA BERBASIS**

**BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**

**(Studi CV. Jaya Setya Plastik)**

Disusun oleh :

**Muhammad Naufal Nadlif**

**NIM. 20402000013**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Thesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

**UNISSULA**  
جامعة سلطان ائودونج الإسلامية  


**Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM.**

**NIK. 210416055**

**MODEL PENURUNAN NIAT PINDAH KERJA BERBASIS**

**BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**

**(Studi CV. Jaya Setya Plastik)**

Disusun oleh :

**Muhammad Naufal Nadlif**

**NIM. 20402000013**

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 24 Agustus 2022

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing



**Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM.**  
**NIK. 210416055**

Penguji I

Penguji II



**Dr. Drs. Mulyana, M.Si.**  
**NIK. 210490020**

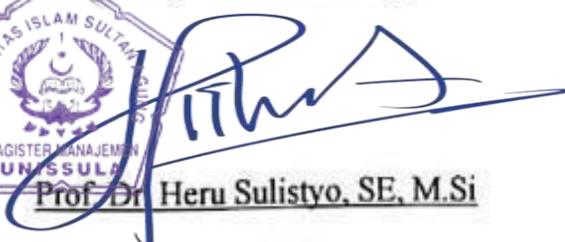


**Dr. H. Asyhari, SE., MM.**  
**NIK. 210491022**

Thesis ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh

Gelar Magister Ekonomi Tanggal 24 Agustus 2022

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si**

**HALAMAN PERNYATAAN**  
**SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Naufal Nadlif

NIK : 20402000013

Fakultas/Prodi : EKONOMI/ MAGISTER MANAJEMEN

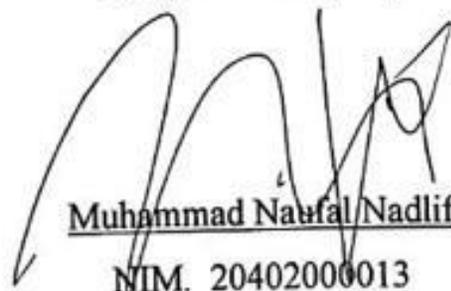
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

Dengan ini menyatakan bahwa judul Thesis MODEL PENURUNAN NIAT PINDAH KERJA BERBASIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA benar benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 24 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Naufal Nadlif  
NIM. 20402000013

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Naufal Nadlif  
Nim : 20402000013  
Program Studi : Magister Manajemen  
Alamat Asal : Desa Karanganyar 02/05, Kecamatan Karanganyar  
Kabupaten Demak  
No.Hp / Email : 085950109012

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa thesis dengan judul : MODEL PENURUNAN NIAT PINDAH KERJA BERBASIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA dan menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Royalti NonEksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan Data dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis skema tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran hak cipta atau plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Muhammad Naufal Nadlif

NIM. 20402000013

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarokatuh

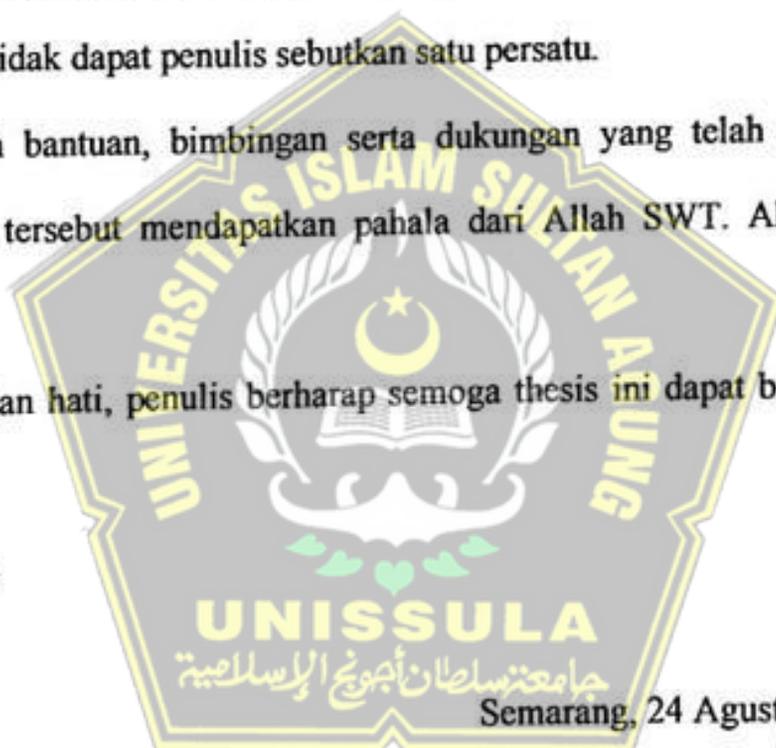
Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan segala limpahan rahmat, taufiq, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian thesis ini. Shalawat serta salam senantiasa kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai penerang kalbu bagi umatnya. Atas doa serta bantuan dari

berbagai pihak, penulis dapat menyelesaikan thesis ini dengan judul “**MODEL PENURUNAN NIAT PINDAH KERJA BERBASIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA**”. Thesis ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan rasa terima kasih dengan tulus kepada :

1. Allah SWT pencipta seluruh alam semesta beserta isinya;
2. Dr.Hj.Olivia Fachrunnisa,SE.,M.Si.,PhD. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
3. Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, M.Si selaku ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung;
4. Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dengan sangat sabar untuk memberikan bimbingan, motivasi, kritik, pengarahan dan saran yang sangat berguna bagi penulis;
5. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan thesis ini;

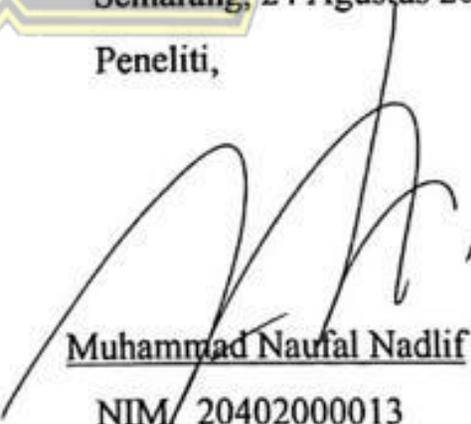
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis;
7. Ayah dan Ibuku tercinta, kakakku dan adikku serta semua keluarga yang telah memberikan do'a dan dukungannya;
8. Seluruh pihak yang membantu dalam penyusunan thesis dari awal hingga akhir, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga seluruh bantuan, bimbingan serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis tersebut mendapatkan pahala dari Allah SWT. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga thesis ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca.



Semarang, 24 Agustus 2022

Peneliti,

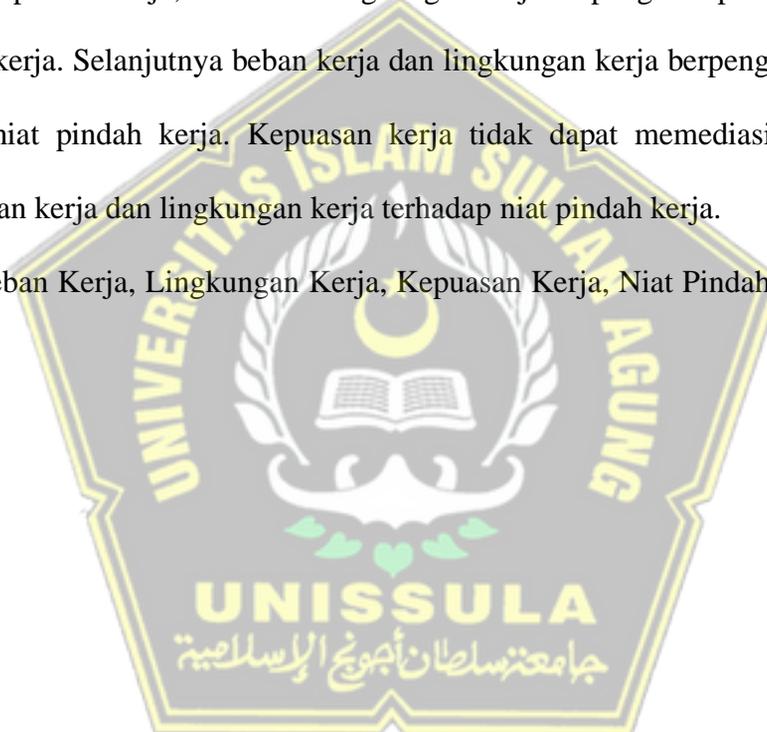
  
Muhammad Naufal Nadlif

NIM/ 20402000013

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sehingga mempengaruhi niat pindah kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 responden yang bekerja di CV Jaya Setya Plastik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Data analisis menggunakan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan beban lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap niat pindah kerja.

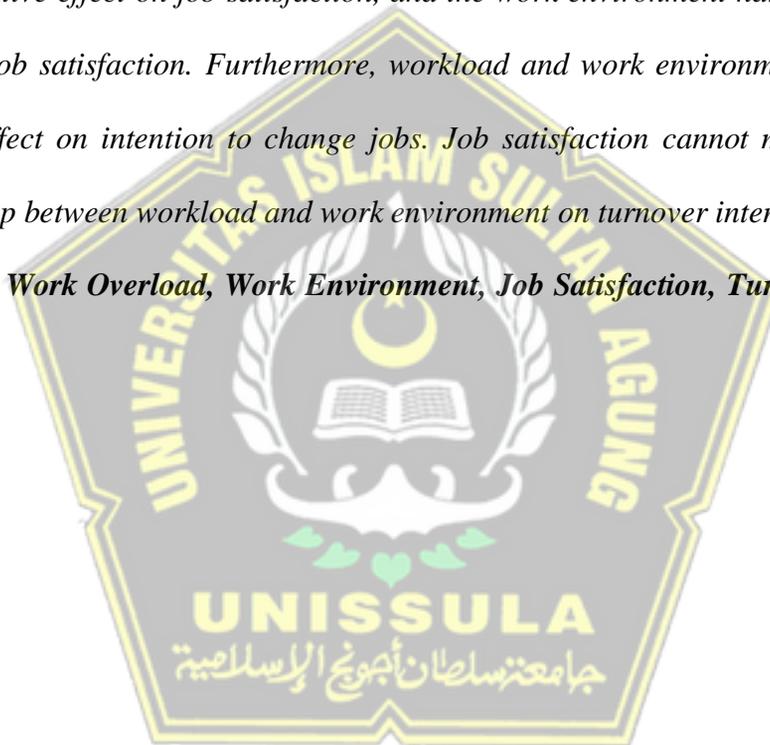
Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Niat Pindah Kerja



## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine the effect between work overload and work environment on job satisfaction so that it affect the turnover intention. The sample used in study was 100 respondents who worked at CV Jaya Setya Plastik. Data collection methodes in this study used a questionnaire. Data were analyzed using SPSS 22. The results of this study indicate that the workload has a negative effect on job satisfaction, and the work environment has a positive effect on job satisfaction. Furthermore, workload and work environment have a positive effect on intention to change jobs. Job satisfaction cannot mediate the relationship between workloas and work environment on turnover intention.*

**Keyword : Work Overload, Work Environment, Job Satisfaction, Turnover intention**



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Beban Kerja.....	9
2.2 Lingkungan kerja.....	12
2.3 Kepuasan kerja.....	16
2.4 Niat pindah kerja.....	23
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	28
2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja.....	28
2.5.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja.....	29
2.5.3 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Niat pindah kerja.....	29
2.5.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat pindah kerja.....	30
2.5.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Niat pindah kerja.....	30
2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian.....	32
3.2. Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1. Populasi.....	32
3.2.2. Sampel.....	33
3.3. Sumber data.....	34
3.4. Metode pengumpulan data.....	35
3.5. Variabel dan Indikator.....	36
3.6. Metode Analisis Data.....	37
3.6.1 Uji Validitas.....	37
3.6.2 Uji Reabilitas.....	37
3.7. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8. Analisis Data.....	40
3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	40

3.8.2. Pengujian Hipotesis .....	40
<b>BAB IV PEMBAHASAN</b>	<b>44</b>
4.1. Deskripsi Responden Penelitian.....	44
4.2. Statistik Deskripsi Variabel .....	46
4.2.1. Statistik Deskripsi Variabel Beban Kerja .....	47
4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja .....	48
4.2.3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	49
4.2.4. Statistik Deskriptif Variabel Minat Pindah Kerja .....	50
4.3. Uji Instrumen .....	51
4.3.1. Uji Validitas .....	51
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	52
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	53
4.4.1. Uji Multikolinieritas.....	53
4.4.2. Uji Heterokedastisitas .....	54
4.4.3 Uji Normalitas.....	55
4.5. Uji Regresi Linier Berganda .....	56
4.6. Uji Hipotesis .....	57
4. 6.1. Uji t .....	57
4. 6.2. Koefisien Determinasi.....	59
4. 6.3. Uji Sobel .....	60
4.7. Pembahasan.....	62
4.7.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja pada CV. Jaya Setya Plastik.....	62
4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada CV. Jaya Setya Plastik .....	63
4.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada CV. Jaya Setya Plastik .....	65
4.7.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada CV. Jaya Setya Plastik.....	66
4.7.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada CV. Jaya Setya Plastik.....	67
<b>BAB V PENUTUP</b>	<b>69</b>
5.1. Simpulan .....	69
5.2. Implikasi manajerial.....	71
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	72
5.4. Agenda Penelitian Mendatang .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>pindah kerja</i> Karyawan bulan Januari - Desember 2020	5
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	36
Tabel 4.1	Definisi Deskripsi Responden Penelitian .....	44
Tabel 4.2	Statistik Deskripsi Variabel Beban Kerja .....	47
Tabel 4.3	Statistik Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 4.4	Statistik Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	49
Tabel 4.5	Statistik Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas .....	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolinieritas .....	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka pemikiran teoritis .....	31
Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	54
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.3. Uji Sobel Model 1.....	60
Gambar 4.4. Hasil Uji Sobel Model 1 .....	61
Gambar 4.5. Uji Sobel Model 2.....	61
Gambar 4.6. Hasil Uji Sobel Model 2 .....	62



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat proses produksi perusahaan (Faslah, 2010: 146).

Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pindah kerja dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. Pindah kerja mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (niat pindah kerja) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum di wujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan

organisasi. Pindah kerja dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14).

Tingginya tingkat niat pindah kerja pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Niat pindah kerja harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001: 2). Keinginan pindah kerja memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Dharma, 2013:1).

Keinginan niat pindah kerja merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (fawzy, 2012:3).

Tingginya tingkat keinginan pindah karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu

organisasi atau perusahaan (Putra, 2012:72). Niat pindah kerja pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*pindah kerja*) (Manurung dan Ratnawati, 2012: 145) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *niat pindah kerja* sehingga kecenderungan terjadinya *pindah kerja* dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *niat pindah kerja* terkait dengan beban kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian dalam jurnal Chen *et. al* (2010) menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap pindah kerja, dimana jika kepuasan kerja meningkat, *niat pindah kerja* berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen *et. al*, 2010: 46). Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009:118) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *pindah kerja* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *pindah kerjanya* lebih tinggi

Pada kenyataannya banyak karyawan yang beranggapan bahwa karyawan adalah aset perusahaan hanyalah sebuah slogan semata dan masih menganggap semua itu masih jauh dari kenyataan. Hal tersebut terjadi karena adanya kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan atau dengan kata lain karena adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, hal itu tercermin terutama ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan-tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat kerja (yang

berpengaruh pada kenyamanan karyawan), tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja (Faslah,, 2010:147).

Selain Beban Kerja dan Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, hubungan antar pegawai dan hubungan dengan atasan merupakan faktor penting dalam kenyamanan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja (Sari, 2012:2). Dalam penelitian Qureshi *et. al*, (2013) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dengan niat pindah kerja, yang menunjukkan kondisi kerja yang baik dapat mengurangi jumlah niat pindah kerja. Sejalan dengan kondisi tersebut, maka CV. Jaya Setya Plastik dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja.

Dari survei awal yang dilakukan penulis diperoleh data di CV. Jaya Setya Plastik yang menunjukkan tingkat pindah kerja karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Pindah Kerja Karyawan bulan Januari - Desember 2020**  
**Bagian Produksi CV Jaya Setya Plastik**

Bulan	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan masuk
Januari	17	11
Februari	7	6
Maret	5	4
April	8	5
Mei	9	7
Juni	13	15
Juli	17	11
Agustus	11	7
September	9	9
Oktober	10	5
November	15	8
Desember	19	10
Total	140	98

Sumber : CV. Jaya Setya Plastik

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa tingkat pindah kerja karyawan bagian produksi di CV Jaya Setya Plastik yang cukup tinggi di tahun 2020 dari bulan Januari hingga bulan Desember. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya niat pindah kerja. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam berbagai departemen baik karyawan tetap maupun kontrak.

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya niat pindah kerja diantaranya adalah beban kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat niat pindah kerja karyawan, hal itu sejalan dengan hasil penelitian dari Manurung dan Ratnawati (2012) dan Qureshi (2013). Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di CV. Jaya Setya Plastik dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan bonus, THR, kelebihan upah lembur, asuransi kecelakaan kerja, tersedianya CCTV, serta adanya satpam sebagai petugas keamanan, namun niat pindah kerja masih tetap terjadi.

Research gap dalam penelitian ini terdapat pada pengaruh Beban Kerja terhadap niat pindah kerja, dimana penelitian Abbasi (2015) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap niat pindah kerja, sedangkan Pradana dan Salehudin, (2013) menunjukkan Beban Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap niat pindah kerja.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh antara Beban Kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan (niat pindah kerja) dengan judul “ Analisis Faktor yang Mempengaruhi Niat pindah kerja di CV. Jaya Setya Plastik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka pokok masalah dalam penelitian ini ialah bagaimana cara mengurangi niat pindah kerja pada CV. Jaya Setya Plastik. Sedangkan Pertanyaan penelitian yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan CV. Jaya Setya Plastik?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada karyawan CV. Jaya Setya Plastik?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap Niat pindah kerja pada karyawan CV. Jaya Setya Plastik?
4. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Niat pindah kerja pada karyawan CV. Jaya Setya Plastik?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap Niat pindah kerja pada karyawan CV. Jaya Setya Plastik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan di CV. Jaya Setya Plastik
2. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan di CV. Jaya Setya Plastik.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Niat pindah kerja karyawan di CV. Jaya Setya Plastik
4. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Niat pindah kerja karyawan di CV. Jaya Setya Plastik
5. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Niat pindah kerja karyawan di CV. Jaya Setya Plastik

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

#### a) Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal Niat pindah kerja dan kaitannya dengan Beban Kerja, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja

#### b) Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara Beban Kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Niat pindah kerja.

### 2. Manfaat Praktis

#### a) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Beban Kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap niat pindah kerja, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya pindah kerja yang merugikan perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka ini mengulas tentang variable-variabel penelitian yang berupa Beban Kerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Niat pindah kerja. Semua variable membahas tentang definisi, indikator, dan hipotesis. Dengan berkaitan dari semua hipotesis maka membentuk sebuah model empirik.

#### **2.1 Beban Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Munandar (2005) Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Menurut (Menpan, 2010) Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban Kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja (Marquis and Houston, 2010).

Dengan demikian pengertian Beban Kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

### 2.1.2. Faktor Faktor Beban Kerja

Menurut Prihatini (2007) menyatakan bahwa Beban Kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh perkerja, seperti:
  1. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempatkerja, alat dan saranakerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
  2. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerjafisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini sering disebut sebagai sumber stresor.

#### b. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi factor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), factorpsikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Beban Kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan

pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja (Suyanto, 2008).

### 2.1.3. Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator Beban Kerja menurut Putra (2012:22) dalam kutipan (Setiawan,2016:19-20) adalah:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang takterduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

### 3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.2 Lingkungan kerja

### 2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Nitisemito, 1996:117), Lingkungan kerja adalah konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang (Gondokusumo, 1992:34).

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 2003:86).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

Faktor-faktor Lingkungan kerja menurut Simamora (2000 dalam Husien dan Hady, 2012:36) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Lingkungan fisik atau tempat tinggal: ventilasi, penerangan, tata letak dan peralatan.
2. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### **2.2.2. Faktor Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (1996:110-116), Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya:

1. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

## 2. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

## 3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

## 4. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

## 5. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

### 2.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) dalam kutipan (Widari,2016:28) terdiri dari:

#### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2. Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerjalengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### 3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekankerja.

Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang

## **2.3 Kepuasan kerja**

### **2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Luthans (2011) memberikan deskripsi yang sangat baik tentang Kepuasan kerja dan mengemukakan bahwa menggabungkan tiga dimensi yang luar biasa. Yang utama adalah emosional reaksi terhadap kepuasan kerja dan oleh karena itu tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat disimpulkan. Kedua, ini terutama didasarkan pada seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan. Akhirnya, itu mewakili berbagai sikap terkait. Kepuasan kerja adalah akhir perasaan seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkat kepuasan pekerjaan seseorang keinginan dominan mereka dan memenuhi harapan dan nilai-nilai, pekerjaan dapat menyenangkan. Sensasi ini akan positif atau negatif tergantung pada apakah kebutuhan dominan terpenuhi atau tidak.

Menurut Robbins (2002: 36) Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Putra (2012:73) Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Lebih lanjut Handoko (2001:193) mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan

perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan perasaan emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungannya (Issa *et. al*, 2013: 527).

Hadi (dalam Anoraga 2005: 82) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya adalah rasa aman ( *security feeling* ) dan mempunyai segi sosial ekonomi seperti gaji dan jaminan sosial, serta segi sosial psikologi seperti kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi pekerjaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. (Mangkunegara, 2009:117)

Dari beberapa definisi mengenai Kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan seseorang baik perasaan puas (*positif*) maupun perasaan tidak puas (*negatif*) terhadap pekerjaannya.

### 2.3.2. Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Harold E. Burt (dalam Anoraga, 2006:82) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang menentukan Kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
  - a. Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
  - b. Faktor psikis dan kondisi kerja
  - c. Hubungan sosial diantara karyawan
  - d. Sugesti dari teman sekerja
  - e. Emosi dan situasi kerja
  - f. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan:
    - g. Sikap
    - h. Umur
    - i. Jenis kelamin
2. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:
  - a. Keadaan keluarga karyawan
  - b. Rekreasi
  - c. Pendidikan

Menurut Blum (dalam As'ad, 2004 114) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor individual, meliputi usia, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi kesempatan berekreasi, hubungan kemasyarakatan, dan hubungan kekeluargaan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.

Berbeda dengan pendapat Blum, Gilmer (dalam As'ad 1995:114)

mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- a. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b. Keamanan Kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- c. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

- d. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

- e. Pengawasan (*supervise*)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan pindah kerja.

f. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g. Kondisi Kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin, dan tempat parkir.

h. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai atasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Mangkunegara (2009:120) berpendapat ada dua faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja, yaitu:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

### 2.3.3. Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:117), Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti:

- a. Pindah kerja

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan niat pindah kerja pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya keinginan pindah kerja-nya lebih tinggi.

- b. Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat Ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

- c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur *relative* muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga

apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

#### 2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Issa *et. al*, (2013: 528) mengemukakan ada tiga indikator Kepuasan kerja, yaitu:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Kepuasan terhadap gaji

Berapa besar imbalan financial yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil dibandingkan dengan imbalan di organisasi lain.

- c. Kepuasan terhadap promosi  
Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

## 2.4 Niat pindah kerja

### 2.4.1. Pengertian Niat Pindah Kerja

Niat pindah kerja didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2). Niat pindah kerja adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa *et. al*, 2013:526). Proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis and Jackson, 2001:102)

Niat pindah kerja adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1). Menurut Handoko (2001:131) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Menurut Harnoto (dalam Dharma, 2013) niat pindah kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, diantaranya:

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *pindah kerja*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap

tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan pindah kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Niat pindah kerja merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaannya sekarang secara sukarela untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain.

#### **2.4.2. Faktor Faktor Niat Pindah Kerja**

Menurut Price (dalam Kusbiantari 2013:94) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya niat pindah kerja terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

1. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah niat pindah kerja.

2. Kesempatan kerja

Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar niat pindah kerja-nya.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kepuasan kerja

Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense pindah kerjanya.

2. Komitmen terhadap lembaga

Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil niat pindah kerja-nya.

3. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar niat pindah kerja-nya.

4. Niat untuk tetap tinggal

Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil niat pindah kerja-nya.

5. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi

Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil niat pindah kerja-nya.

6. Kemauan bekerja keras

Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil niat pindah kerja-nya.

7. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

### 2.4.3. Dampak Niat pindah kerja

Niat pindah kerja pada karyawan dapat berdampak pada perusahaan ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (pindah kerja), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan.

Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan,

masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013:1).

Dharma (2013:3) menyebutkan dampak pindah kerja bagi perusahaan adalah:

1. Biaya penarikan karyawan  
Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan memepelajari.
2. Biaya latihan  
Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

#### **2.4.4. Indikator Niat pindah kerja**

Indikator Niat pindah kerja menurut Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4) yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.
4. keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organisasi lain.

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

### **2.5.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja**

Menurut Munandar (2005) Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Menurut (Menpan, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja (Marquis and Houston, 2010).

Sedangkan Pengertian Kepuasan kerja menurut **Handoko (2001: 193)**, adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

***H1: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja***

### 2.5.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Nitisemito,1996:117)

Sedangkan Pengertian Kepuasan kerja menurut **Luthans (2006: 243)**, adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

*H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja*

### 2.5.3 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Niat pindah kerja

Luthans (2011) memberikan deskripsi yang sangat baik tentang Kepuasan kerja dan mengemukakan bahwa menggabungkan tiga dimensi yang luar biasa. Yang utama adalah emosional reaksi terhadap kepuasan kerja dan oleh karena itu tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat disimpulkan. Kedua, ini terutama didasarkan pada seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan. Akhirnya, itu mewakili berbagai sikap terkait. Kepuasan kerja adalah akhir perasaan seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkat kepuasan pekerjaan seseorang keinginan dominan mereka dan memenuhi harapan dan nilai-nilai, pekerjaan dapat menyenangkan. Sensasi ini akan positif atau negatif tergantung pada apakah kebutuhan dominan terpenuhi atau tidak.

Sedangkan Niat pindah kerja merupakan istilah untuk kecenderungan psikologis dan perilaku karyawan yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi yang ia naungi saat ini (Chen et al., 2018)

*H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat pindah kerja*

#### **2.5.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat pindah kerja**

Beban Kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Sedangkan Niat pindah kerja adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang (Dharma, 2013: 1).

*H4: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat pindah kerja*

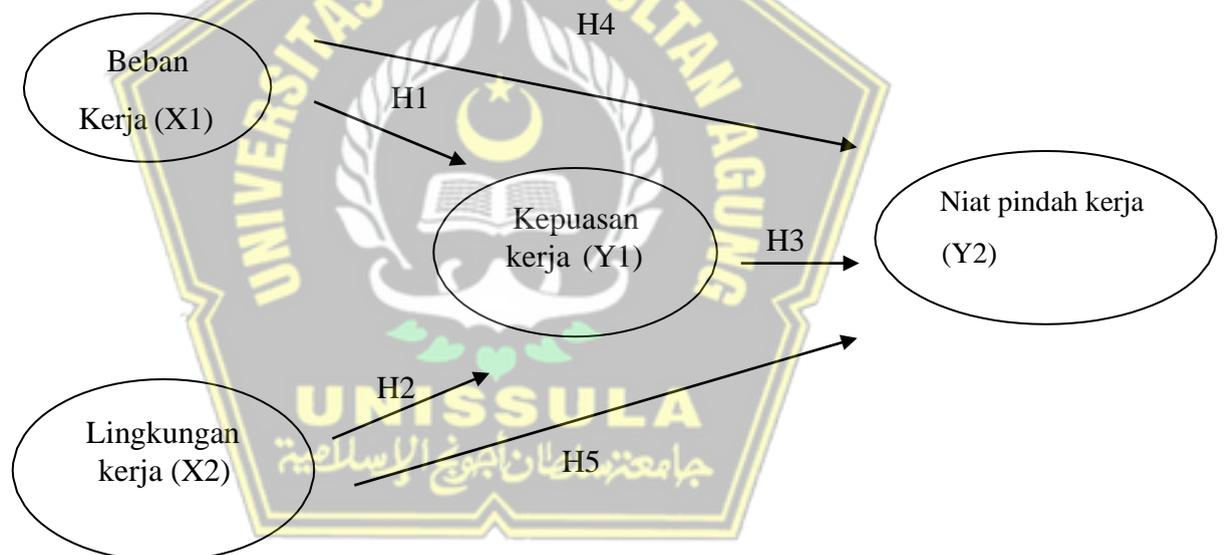
#### **2.5.5 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Niat pindah kerja**

Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 2003:86).

Sedangkan Niat pindah kerja didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2). Niat pindah kerja adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa *et. al*, 2013:526).

***H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat pindah kerja***

## 2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini sebagai pengujian hipotesis yang berdampak pada menguatkan atau memperlemah hipotesis dengan harapan, dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Berdasarkan hal tersebut, maka jenis penelitian ini adalah Explanatory yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995) penelitian ini menguji pengaruh variabel independen dan dependen. Beban Kerja terhadap Niat pindah kerja (H1), Kepuasan kerja terhadap Niat pindah kerja (H2), Lingkungan kerja terhadap Niat pindah kerja (H3), yang ada di CV. Jaya Setya Plastik

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan ditarik kesimpulan. Sugiyono (2011:81). Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai di CV. Jaya Setya Plastik bagian produksi yang berjumlah 500 orang.

### 3.2.2. Sampel

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Menurut Bailey (dalam Prasetyo, 2006 hlm. 119) “Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu sampel harus dilihat sebagai suatu gambaran populasi dan bukan populasi itu sendiri”.Melihat pernyataan diatas, penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Prof. Augusty Ferdinand, DBA sampel *purposive* atau sampel bertujuan, ini dilakukan karena peneliti telah memahami bahwa informasi yang di butuhkan dapat di peroleh dari satu kelompok sasaran tertentu yang mampu memberikan informasi dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Lemeshow, karena jumlah populasi yang tidak diketahui atau tidak terhingga. Berikut rumus dari Lemeshow yaitu:

$$n = \frac{Z^2 - \alpha/2P(1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5 34

d = alpha (0,10) atau sampling error = 10%

Melalui rumus di atas, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah :

$$n = \frac{Z^2 - \alpha/2P(1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04 = 100$$

Sehingga jika berdasarkan rumus tersebut maka n yang didapatkan adalah 96,04 = 100 orang sehingga pada penelitian ini mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya sejumlah 100 orang.

### 3.3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Data primer

Menurut Hasan (2002: 82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas kuesioner berkaitan dengan variabel Work Loud, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Niat pindah kerja.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002: 58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang

telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu dan buku

### 3.4. Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data:

#### 1. Kuesioner

Dengan penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yang berupa pernyataan tentang variabel-variabel yang di teliti. Kriteria pengisian kuesioner dengan menggunakan metode skala likert 5 tingkatan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

#### 2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mencari dengan mengumpulkan bahan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, mempelajari dan mendalami literatur-literatur yang berhubungan masalah dengan masalah yang di bahas dalam skripsi ini sehingga peneliti memperoleh landasan teori yang cukup untuk mempertanggungjawabkan analisis dan pembangunan masalah.

### 3.5. Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yakni Beban Kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan Niat pindah kerja.

**Tabel 3.1**

#### Definisi Operasional Variabel

N	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Beban Kerja (X1)	Menurut (Menpan, 2010) Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu	1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan Putra (2012:22)
2	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas tugas yang di bebaskan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya. (Nitisemito, 1996:117)	1. Suasana Kerja 2. Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai 3. Hubungan dengan Rekan Kerja Nitisemito (1992)
2	Kepuasan kerja (Y1)	Lebih lanjut Handoko (2001:193) mendefinisikan Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji 3. Kepuasan terhadap promosi Issa <i>et. al</i> , (2013: 528)
4	Niat pindah kerja (Y2)	Niat pindah kerja didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (yucel, 2012:2)	1. Tidak ada pikiran untuk berhenti dari pekerjaan. 2. Tidak adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain 3. Tidak danya keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan

			Chen dan Francesco (dalam Dharma, 2013:4)
--	--	--	---

### 3.6. Metode Analisis Data

Program yang dilakukan untuk penganalisaan data dengan menggunakan program *software* SPSS. Dengan menggunakan *software* ini memudahkan peneliti untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas Merupakan alat untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor pertanyaan. Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Untuk mengetahuinya dapat melihat  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $\alpha = 0,05$  atau 5%  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid, tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Ghozali (2009).

#### 3.6.2 Uji Reabilitas

Digunakan untuk mengatur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reabilitas dalam hal ini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Konsistensi pengukuran diukur dengan koefisien alpha. Reability berkaitan dengan konsistensi ukuran (Heale, 2015).

Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kuesioner dinyatakan reliable atau secara sederhana, instrumen penelitian atau kuesioner tersebut dapat digunakan kembali dalam penelitian selanjutnya.

### **3.7. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik dilakukan supaya mengenali dan mengetahui penyimpangan data yang diperoleh sebagai berikut:

#### **3.7.1. Uji Multikolinieritas**

Uji ini untuk menguji variabel bebas terhadap variabel bebas lainnya. Untuk dapat mengetahui adanya multikolinieritas bisa dilihat dengan menggunakan tabel VIF (Variance inflation factor), jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, tetapi jika nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas.

#### **3.7.2. Uji Normalitas**

Uji Normalitas untuk menguji apakah data yang digunakan dengan model regresi distribusi normal atau tidak. Ghazali, (2009). Dan uji normalitas untuk menguji apakah model regresi yang digunakan terdapat gangguan atau tidak. Untuk mengetahuinya, dapat dilihat dengan menggunakan Norma propability plot yang bertujuan untuk membandingkan antara distribusi kumulatif atau distribusi normatif. Jika nilai probabilitas JB (Jarque –Bera)  $> \alpha$  (0,05) maka residual berdistribusi normal. Dan jika nilai probabilitas JB  $< \alpha$  (0,05) maka

residual tidak berdistribusi normal. Atau cara lain yaitu dengan melihat grafik. Jika dilihat dengan menggunakan grafik terjadinya normalitas residual adalah jika seketer mendekati garis diagonal, maka residual berdistribusi normal., tetapi jika menjauh dari garis diagonal maka

### 3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005: 105) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada garif scatterplot antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di studentized. Data analisisnya adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik penyebaran di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8. Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pendekatan hubungan antara Beban Kerja dan lingkungan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dinyatakan dalam bentuk persamaan alat regresi linier berganda:

$$1) Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$2) Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Y_1 + e$$

Keterangan:

$Y_1$  = Kepuasan kerja

$Y_2$  = Niat pindah kerja

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Lingkungan kerja

$b$  = Koefisien regresi

$e$  = Error

#### 3.8.2. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui signifikansi dari hasil penelitian maka diperlukan dengan melakukan uji t (parsial) dan uji model sebagai berikut:

1. Uji t

Bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen

Untuk menentukan pengujian, maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel dan signifikansinya  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / terbukti.
  - b. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel dan nilai signifikansinya  $>$  0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis diterima / tidak terbukti.
2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan untuk menerangkan variasi dari variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besar variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ). Nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) dapat naik maupun turun apabila satu variabel

independen ditambahkan dalam model. Dipilihnya *Adjusted R Square* supaya data tidak bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu banyak peneliti yang menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

### 3. Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghazali, 2013). Dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel intervening kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening antara beban kerja, lingkungan kerja dengan niat pindah kerja, maka digunakan uji sobel test. Penelitian ini menggunakan *calculation for the sobel* pada pengujian *sobel test* dengan analisis jika *p-value* < taraf signifikan 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sehingga terjadi pengaruh yang tidak langsung atau kepuasan kerja mampu menjadi variabel

intervening antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap niat pindah kerja.



## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang digunakan sebanyak 100 responden. Data hasil dalam penelitian ini, diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini berisi item pernyataan yang sehubungan dengan variabel penelitian, kuesioner juga berisi data pribadi responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia dan lama bekerja. Data yang dikumpulkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki laki	83	83
	b. Perempuan	17	17
	Jumlah	100	100
2	Usia		
	a. 18 – 28 tahun	55	55%
	b. 29 – 39 tahun	25	25%
	c. > 40 tahun	20	20%
	Jumlah	100	100%
3	Lama bekerja		
	a. < 5 tahun bekerja	11	11
	b. 6 - 10 tahun	45	45
	c. 11- 15 tahun	35	35
	d. > 15 tahun	9	9
	Jumlah	100	100%
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTP	22	22
	b. SLTA	53	53
	c. D3	5	5
	d. S1	15	15
	e. S2	5	5
	Jumlah	100	100%

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa jenis kelamin responden karyawan CV Jaya Setya Plastik, didominasi responden dengan jenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 83 responden (83%) dan wanita sebanyak 17 responden (17%). Sebagian besar karyawan CV Jaya Setya Plastik adalah pegawai laki laki dikarenakan pabrik ini sangat membutuhkan man power, sistem kerja yang berat diharuskan untuk angkat junjung barang mengharuskan karyawan mempunyai kekuatan lebih sehingga dibutuhkan banyak karyawan laki – laki.

Berdasarkan ketentuan umur karyawan CV Jaya Setya Plastik didominasi dengan usia 18-28 tahun sebanyak 55 responden (55%), usia 29 – 39 sebanyak 25 responden (25%) dan usia diatas 40 tahun sebanyak 20 responden (20%). Sebagian besar karyawan CV Jaya Setya Plastik mempunyai usia yang masih produktif yaitu usia 18 – 28 tahun, diusia ini para karyawan masih memiliki fisik dan psikis yang kuat sehingga kinerjanya lebih efektif dan produktif. Meskipun demikian tidak memunculkan perbedaan dengan usia yang lebih tua, walaupun usia lebih tua namun mereka juga masih memiliki fisik dan psikis yang tidak kalah bagus performanya.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan lama bekerja karyawan CV Jaya Setya Plastik didominasi oleh responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun yaitu sebanyak 45 orang (45%), responden lama bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 35 orang (35%), responden lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 11 orang (11%), dan responden lama bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 9 orang (9%). Pegawai yang telah lama bekerja lebih memiliki pengetahuan mekanisme kerja hal ini disebabkan mereka mempunyai pengalaman lebih banyak tentang

menyelesaikan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Pendidikan terakhir responden karyawan CV Jaya Setya Plastik didominasi oleh tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 53 responden (53%), tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 22 responden (22%), tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 15 responden (15%), tingkat pendidikan D3 yaitu 5 responden (5%), dan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 5 responden (5%). Berdasarkan data tersebut dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan karyawan CV Jaya Setya Plastik sangat baik karena memiliki berbagai karyawan dengan tingkat pendidikan dari SMP sampai S2.

#### **4.2. Statistik Deskripsi Variabel**

Analisis ini bertujuan untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti, sebuah angka indeks dapat dikembangkan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai jawaban responden penelitian ini, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan menggunakan skala Likert. Dalam penelitian ini digunakan kriteria 3 kotak dibagi 3 dan menghasilkan rentang sebesar 26,66 (Ferdinand, 2006). Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan indeks persepsi konsumen terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

73,34 – 100,00 = Tinggi

46,67 – 73,33 = Sedang

20,00 – 46,66 = Rendah

#### 4.2.1. Statistik Deskripsi Variabel Beban Kerja

**Tabel 4.2.**  
**Statistik Deskripsi Variabel Beban Kerja**

Indikator		Beban Kerja					Jumlah	Rata -	Katagori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
<b>Target yang Harus Dicapai</b>	F	0	0	2	45	53	100		
	%(FxS)	0	0	6	180	265	451	90.2	Tinggi
<b>Kondisi Pekerjaan</b>	F	0	0	2	58	40	100		
	%(FxS)	0	0	6	232	200	438	87.6	Tinggi
<b>Standar Pekerjaan</b>	F	0	0	3	45	52	100		
	%(FxS)	0	0	9	180	260	449	89.8	Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>267.2</b>	
<b>Rata - rata</b>								<b>89.2</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan pada tabel 4.2. dapat dilihat bahwa nilai rata rata skor variabel beban kerja adalah 89,2 yang termasuk dalam katagori tinggi. Artinya responden memiliki presepsi yang sangat tinggi baik terhadap beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Jika dilihat dari persebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 90,2 terdapat pada indikator target yang harus dicapai, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kondisi pekerjaan sebesar 8,6. Indikator target yang harus dicapai memiliki rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa karyawan CV Jaya Setya Plastik memiliki target pencapaian kinerja yang tidak terlalu tinggi, sehingga mereka menganggap pekerjaannya bukan suatu beban. Selanjutnya untuk skor terendah terdapat pada indikator kondisi pekerjaan, walaupun skor terendah

namun indikator ini termasuk dalam katagori tinggi, sehingga responden masih memiliki ketertarikan tang tinggi terhadap indikator ini.

#### 4.2.2. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.3.**

Indikator		Lingkungan Kerja					Jumlah	Rata - rata	Katagori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Suasana Kerja	F	0	0	2	36	62	100	92.0	Tinggi
	%(FxS)	0	0	6	144	310	460.0		
Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai	F	0	0	2	44	54	100	90.4	Tinggi
	%(FxS)	0	0	6	176	270	452		
Hubungan dengan Rekan Kerja	F	0	0	3	44	53	100	90.0	Tinggi
	%(FxS)	0	0	9	176	265	450		
<b>Jumlah</b>							<b>272.4</b>		
<b>Rata - rata</b>							<b>90.8</b>	<b>Tinggi</b>	

#### Statistik Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.3. dapat dilihat bahwa nilai rata rata skor variabel lingkungan kerja adalah 90,8 yang termasuk dalam katagori tinggi. Artinya responden memiliki presepsi yang sangat tinggi baik terhadap lingkungan kerja yaitu suasana kerja tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan dengan rekan kerja.

Jika dilihat dari persebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 92,0 terdapat pada indikator suasana kerja, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 90,0. Indikator suasana kerja yang harus dicapai memiliki rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa karyawan CV Jaya Setya Plastik merasa nyaman dengan kenyamanan dan keamanan yang diberikan oleh perusahaan sehingga menimbulkan suasana kerja yang baik. Selanjutnya untuk skor terendah terdapat pada indikator hubungan dengan rekan

kerja, walaupun skor terendah namun indikator ini termasuk dalam katagori tinggi, sehingga responden masih memiliki ketertarikan tang tinggi terhadap indikator ini.

#### 4.2.3. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.4.**  
**Statistik Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

Indikator		Kepuasan Kerja					Jumlah	Rata - rata	Katagori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	F	0	0	2	8	90	100	97.6	Tinggi
	%(FxS)	0	0	6	32	450	488.0		
Kepuasan terhadap gaji	F	0	0	0	24	76	100	95.2	Tinggi
	%(FxS)	0	0	0	96	380	476		
Kepuasan terhadap promosi	F	0	0	0	47	53	100	90.6	Tinggi
	%(FxS)	0	0	0	188	265	453		
<b>Jumlah</b>							<b>283.4</b>		
<b>Rata - rata</b>							<b>94.46</b>	<b>Tinggi</b>	

Berdasarkan pada tabel 4.4. dapat dilihat bahwa nilai rata rata skor variabel kepuasan kerja adalah 94,46 yang termasuk dalam katagori tinggi. Artinya responden memiliki presepsi yang sangat tinggi baik terhadap kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, dan kepuasan terhadap promosi.

Jika dilihat dari persebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 97,6 terdapat pada indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap promosi sebesar 90,6. Indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang harus dicapai memiliki

rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa karyawan CV Jaya Setya Plastik merasa puas dengan gaji yang mereka dapatkan, apa yang mereka kerjakan sesuai dengan gaji yang diberikan. Selanjutnya untuk skor terendah terdapat pada indikator kepuasan terhadap promosi, walaupun skor terendah namun indikator ini termasuk dalam katagori tinggi, sehingga responden masih memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap indikator ini.

#### 4.2.4. Statistik Deskriptif Variabel Minat Pindah Kerja

**Tabel 4.5.**  
**Statistik Deskripsi Variabel Minat Pindah Kerja**

Indikator		Niat Pindah Kerja					Jumlah	Rata - rata	Katagori
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
Tidak ada pikiran untuk berhenti dari pekerjaan.	F	0	0	0	4	96	100	99.2	Tinggi
	%(FxS)	0	0	0	16	480	496.0		
Tidak adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.	F	0	0	1	5	94	100	98.6	Tinggi
	%(FxS)	0	0	3	20	470	493		
Tidak adanya keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan	F	0	0	0	11	89	100	97.8	Tinggi
	%(FxS)	0	0	0	44	445	489		
<b>Jumlah</b>							<b>295.6</b>		
<b>Rata - rata</b>							<b>98.5</b>	<b>Tinggi</b>	

Berdasarkan pada tabel 4.5. dapat dilihat bahwa nilai rata rata skor variabel minat pindah kerja adalah 98,5 yang termasuk dalam katagori tinggi. Artinya responden memiliki persepsi yang sangat tinggi baik terhadap minat pindah kerja yaitu tidak ada pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, tidak adanya keinginan

untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan tidak adanya keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan.

Jika dilihat dari persebaran jawaban responden skor tertinggi sebesar 99,2 terdapat pada indikator tidak ada pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, sedangkan skor terendah terdapat pada indikator tidak adanya keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan sebesar 97,8. Indikator suasana kerja yang harus dicapai memiliki rata – rata tertinggi menunjukkan bahwa karyawan CV Jaya Setya Plastik merasa nyaman bekerja dengan perusahaan sehingga tidak ada pikiran untuk berhenti dari pekerjaan. Selanjutnya untuk skor terendah terdapat pada indikator tidak adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, walaupun skor terendah namun indikator ini termasuk dalam katagori tinggi, sehingga responden masih memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap indikator ini.

### **4.3. Uji Instrumen**

#### **4.3.1. Uji Validitas**

Uji validitas data yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan pada indikator dapat dikatakan valid. Uji validitas dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6.**  
**Hasil Uji Validitas**

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>R-hitung</i>	<i>R-Tabel</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Beban Kerja</i>	1. Target yang Harus Dicapai	0,817	0.1891	Valid
	2. Kondisi Pekerjaan	0,837		
	3. Standar Pekerjaan	0,773		
<i>Lingkungan Kerja</i>	4. Suasana Kerja	0.876	0.1891	Valid
	5. Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai	0.913		
	6. Hubungan dengan Rekan Kerja	0.835		
<i>Kepuasan Kerja</i>	4. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	0.724	0.1891	Valid
	5. Kepuasan terhadap gaji	0.797		
	6. Kepuasan terhadap promosi	0.746		
<i>Niat Pindah Kerja</i>	1. Tidak ada pikiran untuk berhenti dari pekerjaan.	0.744	0.1891	Valid
	2. Tidak adanya keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	0.792		
	3. Tidak danya keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan	0.796		

Sumber: Hasil Analisis Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.6. menunjukkan nilai r hitung untuk semua penelitian lebih besar daripada r tabel, maka dapat diasumsikan bahwa semua item kuesioner adalah valid

#### **4.3.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*. penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dengan cara melihat nilai alpha dan e tabel, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabilamempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan pada tabel4.7. sebagai berikut:

**Tabel 4.7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Beban Kerja	0,735	0,60
Lingkungan Kerja	0,845	0,60
Kepuasan Kerja	0,615	0,60
Niat Pindah Kerja	0,652	0,60

Sumber: Hasil Analisis Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan nilai *cronbach's alpha* untuk semua penelitian lebih besar daripada 0.60, maka dapat diasumsikan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel layak untuk digunakan.

#### 4.4. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji hubungan linier atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF, apabila  $VIF \leq 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

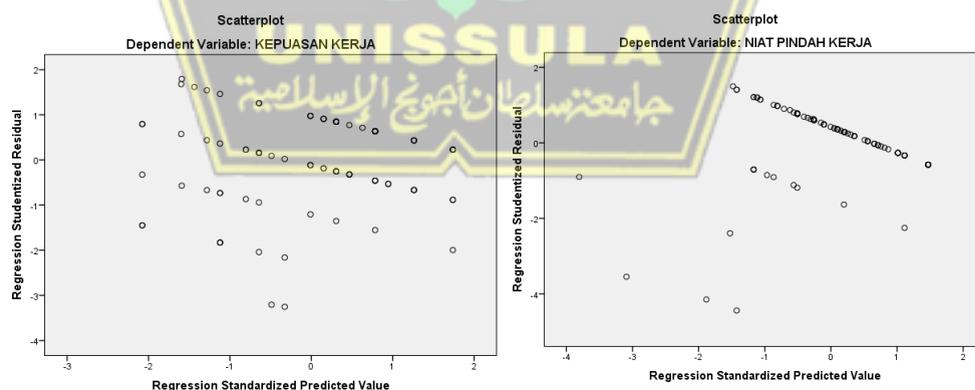
Model	Tolerance	VIF
1	0,780	1,282
2	0,780	1,282
3	0,738	1,356
4	0,659	1,519
5	0,843	1,186

Sumber: Hasil Analisis Data, 2022

Hasil pengujian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa semua nilai VIF variabel bebas dibawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0.10 dapat dinyatakan bahwa dalam regresi tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4.2. Uji Heterokedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang lainnya adalah adanya heteroskedastisitas. Artinya, *variance* variabel dalam model tidak sama (konstan). Mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari Residual suatu pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika dari pengamat satu ke pengamat lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika mengalami perbedaan maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZEPRED) dengan residulanya (SRESID). (Astianto, 2014). Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.1. sebagai berikut:



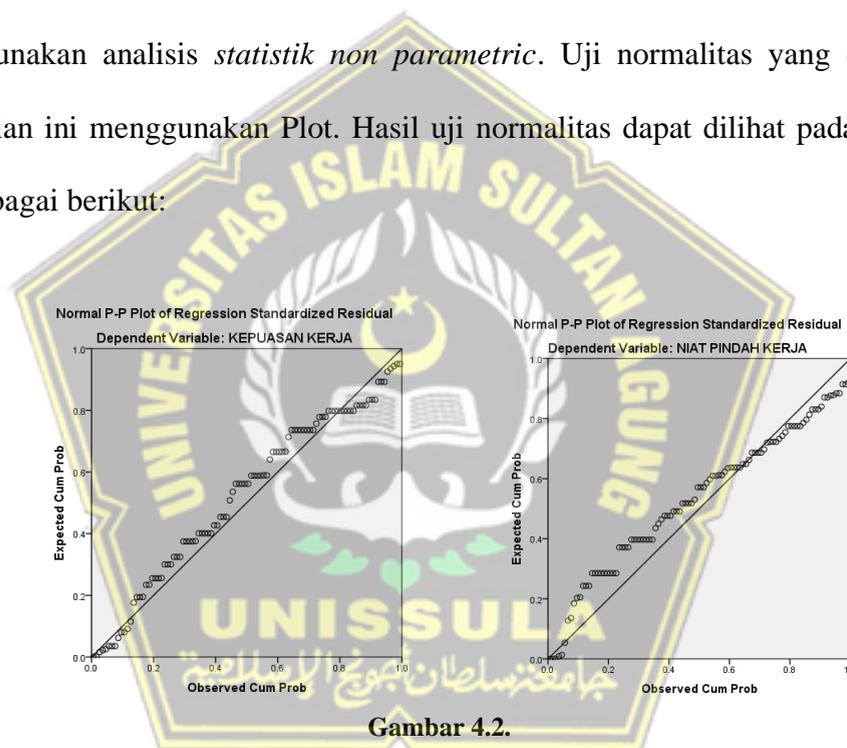
**Gambar 4.1.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu

tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Jika data penelitian terdistribusi normal maka pengujian dapat menggunakan analisis parametric, namun jika data tidak terdistribusi normal maka menggunakan analisis *statistik non parametric*. Uji normalitas yang dilakukan penelitian ini menggunakan Plot. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.2. sebagai berikut:



Gambar 4.2.

#### Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa Pola P-P plot untuk model regresi 1 maupun regresi 2 sudah menunjukkan mendekati garis diagonal yang mengindikasikan bahwa kedua model tersebut sudah memiliki residual yang berdistribusi normal.

#### 4.5. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Model Regresi	Unstandardized Coefficients Beta	Unstandardized Coefficients SE	Standardized Coefficients Beta	t	sig	Sig F	F	R2
1	Kepuasan kerja (Y <sub>1</sub> )	-0,188	0,080	-0,249	2,363	0,020	0,000	9,035	14%
	Beban Kerja (X <sub>1</sub> )								
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,313	0,074	0,446	4,229	0,000			
	Niat Pindah Kerja (Y <sub>2</sub> )	0,162	0,047	0,339	3,444	0,001	0,000	14,729	29,4%
	Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	0,107	0,046	0,241	2,313	0,023			
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,126	0,058	0,200	2,170	0,032				

*Sumber: Hasil Analisis Data 2022*

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.9. Persamaan regresi model 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = -0,249 X_1 + 0,446X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel beban kerja memiliki arah negatif, yang artinya beban kerja akan berpotensi menurunkan kepuasan kerja
2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel lingkungan kerja memiliki arah positif, yang artinya lingkungan kerja akan berpotensi meningkatkan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.9. Persamaan regresi model 2 sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,339X_1 + 0,241X_2 + 0,200Y_1$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel beban kerja memiliki arah positif, yang artinya beban kerja akan berpotensi meningkatkan niat pindah kerja
2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel lingkungan kerja memiliki arah positif, yang artinya lingkungan kerja akan berpotensi meningkatkan niat pindah kerja
3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien variabel kepuasan kerja memiliki arah positif, yang artinya kepuasan kerja akan berpotensi meningkatkan niat pindah kerja

#### 4.6. Uji Hipotesis

##### 4.6.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan t table dengan t hitung. Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,5 ( $\alpha = 5\%$ ), dengan menyamakan baris taraf signifikan sebesar 0.05 dan *two tails distribution*. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

Pada tabel 4.9. diketahui nilai signifikansi 0.020 dan  $\beta = -0,249$ , Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$ , beban kerja berpengaruh negatif (-0,249) terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Pada tabel 4.9. diketahui nilai signifikansi 0,000 dan  $\beta = 0,446$ , Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh positif (0,446) terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja

Pada tabel 4.9. diketahui nilai signifikansi 0.032 dan  $\beta = 0,200$ , Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa signifikansi sebesar  $0,032 < 0,05$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh positif (0,200) terhadap niat pindah kerja, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja.

4. Pengaruh beban kerja terhadap niat pindah kerja

Pada tabel 4.9. diketahui nilai signifikansi 0,001 dan  $\beta = 0,339$ , Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , artinya beban kerja berpengaruh positif (0,339) terhadap kepuniat ppindah kerja,

sehingga dapat disimpulkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja.

#### 5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap niat pindah kerja

Pada tabel 4.9. diketahui nilai signifikansi 0,023 dan  $\beta = 0,241$ , Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa signifikansi sebesar  $0,023 < 0,05$ , artinya lingkungan kerja berpengaruh positif (0.241) terhadap niat pindah kerja, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja.

#### 4. 6.2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pada pengujian ini koefisien determinasi dilambangkan dengan R Square dengan nilai optimal diantara angka 1-0 (100%-0%) apabila nilai semakin mendekati angka 1 (100%) maka variabel independen memiliki pengaruh yang semakin kuat dengan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

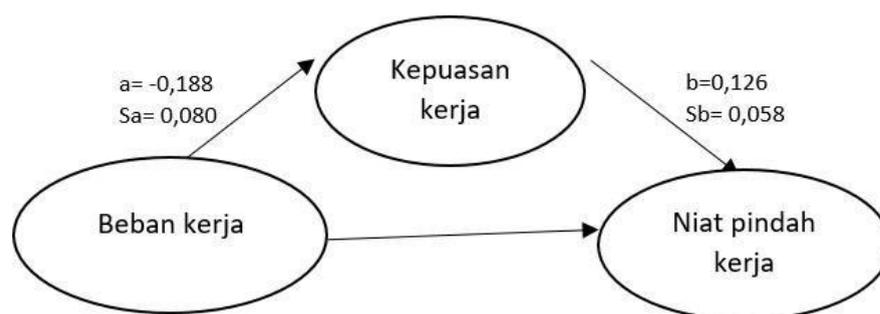
1. Besarnya pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Berdasarkan tabe 4.9 menunjukkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,14, artinya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 14 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Besarnya pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap niat pindah kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Berdasarkan tabe 4.9 menunjukkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0.294, artinya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 29.4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

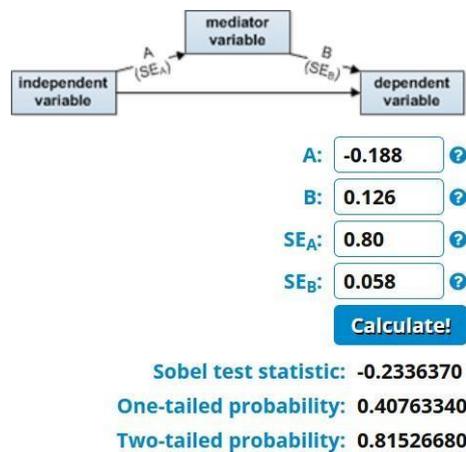
#### 4. 6.3. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan untuk menganalisa kekuatan pengaruh variabel mediasi. Penentuan kekuatan pengaruh dapat diketahui melalui hasil test online ([www.danielsopier.com](http://www.danielsopier.com)) yang akan dibandingkan dengan nilai kurva normal sebesar 1.98 (yang akan didapatkan dari margin of error sebesar 0.05 atau 5%). Apabila nilai statistik lebih dari 1.98 maka terdapat pengaruh yang kuat sehingga dapat diketahui bahwa mediasi tersebut menjadi variabel intervening. Hasil uji sobel sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja



**Gambar 4.3**  
**Uji Sobel Model 1**

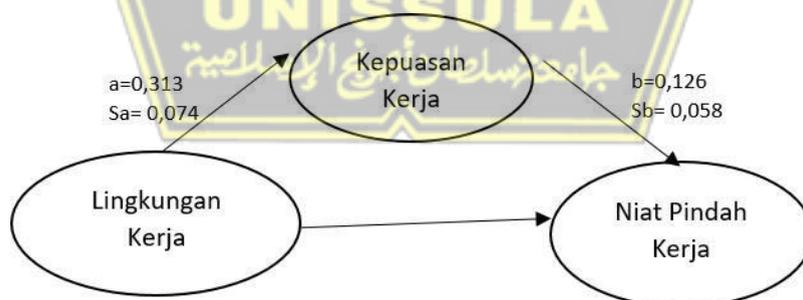


**Gambar 4.4**

### Hasil Uji Sobel Model 1

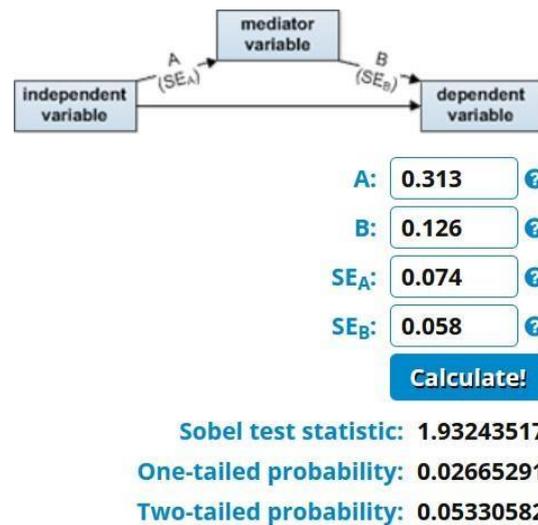
Pada gambar 4.4. dapat dilihat bahwa nilai sobel test sebesar -0,23 yang berarti kurang dari 1.98 dan nilai signifikansi *two tailed probability* sebesar 0.815 lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan tidak langsung antara beban kerja dan niat pindah kerja

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap niat pindah kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja



**Gambar 4.5**

### Uji Sobel Model 2



**Gambar 4.6**

### Hasil Uji Sobel Model 2

Pada gambar 4.6. dapat dilihat bahwa nilai sobel test sebesar 1.93 yang berarti lebih kecil dari 1.98 dan nilai signifikansi *two tailed probability* sebesar 0.053 lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dan keputuniat pindah kerja.

## 4.7. Pembahasan

### 4.7.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan kerja pada CV. Jaya Setya Plastik

Hasil Pengujian Hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Jaya Setya Plastik memiliki beban kerja yang rendah sehingga kepuasan kerja karyawan tinggi. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawanya tidak begitu berat, mereka memberikan target kerja yang tidak melampui kemampuan karyawanya, selain itu tingkat kesulitan pekerjaan juga sudah disesuaikan dengan kemampuan karyawan masing masing departemen sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja. kenyamanan dalam

bekerja inilah yang membuat beban kerja karyawan tidak begitu berat sehingga karyawan merasa bangga dengan hasil kerja mereka, karena gaji yang mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, selain itu pihak perusahaan juga memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang dinilai mampu menjabat jabatan tertentu. Beban kerja yang rendah membuat kepuasan kerja menjadi meningkat.

Hal ini mendukung penelitian Ririn dan Merta (2020) bahwa adanya pengaruh variabel Beban Kerja (X1) secara Negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. Dengan tingginya beban kerja yang dirasakan tentu akan semakin menurunkan kepuasan kerja oleh karyawan. kelebihan beban kerja akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja pegawai (Cole et L, 2014). Dalam penelitian Astuti dan Mayasari (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang di dominasi oleh usia 51-60 tahun yang menunjukkan bahwa semangat kerja pada usia tersebut mulai menurun, dengan beban kerja yang tinggi tentunya akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

#### **4.7.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pada CV. Jaya Setya Plastik**

Hasil Pengujian Hipotesis 2 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Pada perusahaan CV Setya Jaya Plastik

memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, tempat kerja yang luas dan memadai membuat mereka leluasa bergerak bekerja, selain itu perusahaan juga memberikan fasilitas kesehatan seperti penyediaan kotak P3K di setiap area kerja dan tenaga medis yang siap menangani para pekerja kalau terjadi kecelakaan saat bekerja. selain tempat kerja yang nyaman teman kerja juga mendukung, perusahaan selalu mendukung hubungan baik antar karyawan dan atasan sehingga menimbulkan suasana kerja dan komunikasi yang nyaman antar pegawai. lingkungan kerja yang mendukung inilah yang membuat karyawan CV Setya Jaya Plastik selalu puas dengan pekerjaan mereka, hal ini terbukti dari performa kinerja yang semakin baik, perusahaan ini juga memberikan uang lembur yang sesuai kepada karyawannya sehingga membuat karyawan menjadi lebih nyaman, selain itu promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi membuat perusahaan semakin baik.

Hal ini mendukung penelitian Soebagiyo et al (2021) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2011). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan - lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien.

### 4.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada CV. Jaya Setya Plastik

Hasil Pengujian Hipotesis 3 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan niat pindah kerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada niatan mereka menjadi loyal atau tidak terhadap perusahaan. Jika karyawan itu loyal terhadap perusahaan maka keinginan niat pindah kerja sangat rendah. CV Jaya Setya Plastik memiliki kepuasan karyawan yang sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari semakin meningkatnya kinerja karyawan. Perusahaan yang mensejahterakan karyawan dengan memberikan gaji yang wajar akan membuat karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, apalagi perusahaan juga selalu memberikan gaji kelebihan jam kerja sesuai dengan gaji maupun waktu. Kepuasan karyawan inilah yang membuat mereka enggan untuk berpindah ke perusahaan lain, sehingga mereka lebih memilih untuk bertahan di perusahaan ini.

Hal ini mendukung penelitian Sahroni et al (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat perpindahan karyawan. Niat berpindah (*turnover intention*) merupakan keinginan dan tindakan seseorang secara individual untuk berpindah tempat kerja, atau berhenti dari suatu perusahaan. Perpindahan ini disebabkan adanya ketidaknyamanannya karyawan terhadap perusahaan, sehingga perusahaan sangat perlu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang akan berdampak terhadap niat pindah kerja yang semakin menurun. Menurut (Handoko, 2011) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang disenangi

atau tidak disukai sesuai dengan pandangan para karyawan. *Turnover* karyawan ialah sesuatu kondisi yang sangat berpengaruh dalam kehidupan organisasi. Terkadang perputaran (*turnover*) karyawan mempunyai dampak positif, namun dapat memiliki dampak negatif terhadap perusahaan, dari segi materi ataupun dari segi kehabisan waktu serta kesempatan untuk memanfaatkan peluang (Syahronica, Hakam, & Ruhana, 2015).

#### **4.7.4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada CV. Jaya Setya Plastik**

Hasil Pengujian Hipotesis 4 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan niat pindah kerja. Beban kerja yang berlebihan akan menumbuhkan niat pindah kerja semakin tinggi. di CV Jaya Setya Plastik beban kerja yang tidak begitu tinggi membuat karyawan tidak tertekan dengan pekerjaannya, perusahaan juga telah memberikan tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan jabatan, standar kerja yang tidak terlalu tinggi membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. tingkat beban kerja yang tidak terlalu tinggi ini membuat karyawan menjadi semakin loyal terhadap pekerjaannya sehingga niat untuk berhenti dari pekerjaannya tidak ada dan selalu ingin bekerja di perusahaan ini, hal ini terbukti dengan adanya karyawannya yang masih bertahan walaupun sudah bekerja diatas 5 tahun.

Hal ini mendukung penelitian Xiaoming *et al.* (2014) menyebutkan dalam hasil penelitiannya hubungan antara beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat *turnover* karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus

diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi,tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (Wefald *et al.*, 2008). Riani dan Putra (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan, semakin banyak pekerjaan yang diberikan semakin terbebani karyawan dan karyawan akan meninggalkan perusahaan.

#### **4.7.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja pada CV. Jaya Setya Plastik**

Hasil Pengujian Hipotesis 5 dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan niat pindah kerja. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi betah bekerja pada perusahaan itu. CV Jaya Setya Plastik memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman, sehingga membuat para pekerja betah bekerja dan perusahaan juga memberikan fasilitas kesehatan diruang kerja sehingga sangat membantu karyawan ketika terjadi kecelakaan kerja secara mendadak, selain itu rekan kerja yang nyaman membuat mereka mudah berkomunikasi sehingga kinerjanya semakin baik. Rasa aman dan nyaman inilah yang membuat karyawan enggan untuk keluar dari perusahaan dan memilih untuk tetap bekerja di perusahaan ini.

Hal ini mendukung penelitian Halongan (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Kondisi dan kualitas lingkungan kerja belum tidak ikut meningkatkan *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh

Qureshi et al (2013) menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bagus dan sehat maka akan membuat tingkat turnover intention yang lebih rendah. Membuat lingkungan kerja fisik yang nyaman untuk karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan setiap individu baik itu sesama karyawan atau dengan atasan dengan meminimalisir jarak antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis.



## BAB V

### PENUTUP

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu di perlukanya karyawan dengan kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat terbentuk jika beban kerja dan lingkungan kerja dikelola dengan baik sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, selain itu juga akan menurunkan niat pindah kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah *bagaimana cara mengurangi niat pindah kerja pada CV. Jaya Setya Plastik ?* Dari hasil pengujian empiris dapat disimpulkan bahwa dengan adanya keseimbangan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja bagi para karyawan CV Jaya Setya Plastik, hal ini akan membantu meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga niat pindah kerja semakin berkurang.

#### 5.1. Simpulan

Niat pindah kerja karyawan dalam penelitian ini dapat diturunkan melalui beban kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang kondusif. Beban kerja yang tidak terlalu berat akan membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja dan niat pindah kerja menjadi berkurang. Begitu puladengan Lingkungan kerja yang

kondusif akan membantu karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya dan tidak berniat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.  
Beban kerja yang terlalu tinggi yang diberikan karyawan akan menurunkan kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang semakin buruk.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membuat karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja yang lebih baik.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja.  
Beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Semakin tinggi beban kerja akan semakin tinggi pula niat pindah kerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih betah bekerja sehingga tidak terpikirkan oleh mereka untuk berpindah perusahaan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi membuat

mereka enggan untuk berpindah ke perusahaan lain karena sudah dirasa nyaman bekerja.

## **5.2. Implikasi manajerial**

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru terhadap faktor - faktor yang mempengaruhi niat pindah kerja. dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi seluruh manajer disebuah organisasi dalam menurunkan niat pindah kerja karyawan di organisasi tersebut.

Para manajer diseluruh organisasi harus memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawanya mengukur kemampuan karyawan dalam pencapaian target sehingga karyawan tidak terbebankan dengan pekerjaanya. Perusahaan juga perlu memerhatikan kondisi pekerjaan karyawan, harus memahami standar kemampuan yang dimiliki karyawan. Apabila beban kerja karyawan rendah maka kepuasan kerja akan meningkat dan menurunkan niat.

Selain itu perusahaan juga perlu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawanya. Suasana kerja yang nyaman sangat dibutuhkan karyawan, fasilitas penunjang pekerjaan juga perlu diterapkan lebih baik lagi, seperti tenaga kesehatan yang cukup sehingga jika terjadi kecelakaan kerja langsung dapat tertangani. Selain itu, perlu adanya hubungan yang baik antar karyawan maupun dengan atasan agar tercipta keselarasan. Hal ini sangat diperlukan karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin baik, dan niat pindah kerja karyawan menjadi menurun.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang memerlukan perbaikan serta pengembangan pada studi - dtudi berikutnya :

1. Pengumpulan data untuk penelitian hanya menggunakan kuesioner saja, sehingga dikhawatirkan adanya self respons bias, responden menjawab sendiri semua item kuesioner yang mungkin tidak sesuai dengan dirinya pada item kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini, hasil R square masih rendah sehingga perlu ditingkatkan.

### 5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini, maka agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini meneliti tentang variabel - variabel yang dapat meningkatkan niat pindah kerja, salah satunya dengan beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. penelitian selanjutnya dapat meneliti hal lain yang dapat meningkatkan employee performance.
2. Pengumpulan data tidak hanya berasal dari kuesioner saja, tetapi bisa ditambahi dengan wawancara, karena akan lebih mendapatkan jawaban yang luas dari responden.
3. Penelitian ini menggunakan responden yang berasal dari perusahaan industri , untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa diteliti lagi di

perusahaan pariwisata yang memiliki beban kerja dan lingkungan kerja yang lebih kompleks



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, D. G. M. N. Dan M. D. A. Mayasari. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas Iib Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021 P-Issn: 2476-8782
- Chen, Ying-Chang.Wang, Wen Cheng, dkk. 2010. “Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Pindah kerja”. Dalam jurnal *Human Resource and Adult Learning*, volume 6 No. 1.
- Cole,D, Phancanadeswaran, S & Daining, C. 2014. *Predictor Of Jobsatisfaction Of Licensed Social Works. Perceived Efficacy Asa Mediator Of The Relationship Between Workload And Job Satisfaction. Journal Of Social Service Research*. 31(1),1-12.
- Dharma, Cipta. 2013. “Hubungan Antara Niat pindah kerja Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan”. Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Fawzy, Azziza Gusta. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya”. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.

- Faslah, Roni. 2010. “Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Pindah kerja Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama”. Dalam jurnal *Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151.
- Gondokusumo, A.A. 1992. *Komunikasi Penugasan: bagi eksekutif-supervisor karyawan*. Jakarta: CV Haji Massagung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan , Rutinaias . 2018. Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, School Of Economics And Business – Telkom University E-Issn: 2502-3703, P-Issn: 1411-7835.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE-UGM.
- Husien, Nirza Marzuki dan Andrian Hadi. 2012. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 13 No. 1 Banjarmasin : Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. “Kepuasan kerja and Niat pindah kerja Based on Sales Person Standpoint”. Dalam *Middle-East*

*Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.

Kusbiantari, Dyah. 2013. "Upaya Menurunkan Pindah kerja Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD". Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.

Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Niat pindah kerja Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang". Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2001. *human resource management*. Jakarta: salemba empat.

Nitisemito, Alex Soemadji. 1996. *Manajemen Personalia: manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Novita, Ririn Dan Merta Kusuma. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu Dan Curup). *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*E-Issn 2723-424x

- Nurhendar, Siti. 2007. “Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang)”. Semarang.
- Qureshi, Muhammad Imran. Mehwish Iftikhar, dkk. 2013. “Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Niat pindah kerjas: What We Know, What Should We Know”. Dalam *jurnal World Applied Sciences*, Volume 23 No. 6 Hal.764-770 Pakistan.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Riski Agustina. 2011. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Tingkat Pindah kerja Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang”. Dalam *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Bina Darma*, Volume 10 No.10 Hal. 1 -12 Palembang: Universitas Bina Darma.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan ke). Bandung: CV Mandar Maju.
- Soebagiyo, Slamet Yulina, Eva Riany dan Tita Rosita. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 6, No. 5,

- Sugiyono. 2008. "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)". Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Syahronica, G., Hakam, M. so'oad, & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1–6.
- Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah kerjas pada staf kantor akuntan publik". Dalam *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Volume 3, No. 2 Hal. 102-125 Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. (2008). A structural model of workload, job attitudes, stress, and turnover intentions. *Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Nnual Conference, St. Louis, MO, October*.
- Witasari, Lia. 2009. "Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap niat pindah kerja" (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Yucel, Ilhami. 2012. "Examining the Relationships among Kepuasan kerja, Organizational Commitment, and Niat pindah kerja: An Empirical Study". Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No.20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education

Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 229– 237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>

