

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA KARYAWAN**

**(STUDI KASUS KARYAWAN MDAKIR REKHAL JEPARA)**



**Skripsi**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Disusun Oleh:**

**Shofa Ulin Nuha**

**NIM 19102040036**

**Pembimbing:**

**H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si**  
**NIP. 19690227 200312 1 001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2145/Un.02/DD/PP.00.9/12/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN MDAKIR REKHAL JEPARA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SHOFA ULIN NUHA  
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040036  
Telah diujikan pada : Kamis, 12 Desember 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Muhammad Toriq Nurmadiansyah, S.Ag.,M.Si  
SIGNED



Valid ID: 676534619d2eb

Pengaji I

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.  
SIGNED



Valid ID: 67651aa78903b

Pengaji II

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
SIGNED



Valid ID: 676508bee221e



Valid ID: 6765360e6fc07

Yogyakarta, 12 Desember 2024

UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.  
SIGNED

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta 55281  
Telepon (0274) 589621, Faksimili (0274) 586117  
Website : <http://dakwah.uin-suka.ac.id>

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr. wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Shofa Ulia Nuhu

NIM : 19102040036

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Mdakir Rekhal Jepara)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan.  
Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 9 Desember 2024

Mengetahui:

Ketua Prodi

Munif Solikhan, M.Pa  
19851209 201903 1 002

Pembimbing

H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si  
19690227 200312 1 001

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

### **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shofa Ulin Nuha

NIM : 19102040036

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:

**Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Mdakir Rekhal Jepara)** adalah hasil penelitian karya pribadi dan sepanjang pengetahuan peneliti tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti.

Yogyakarta,

Yang menyatakan



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada

Almameter Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**

## MOTTO

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَلَا تَشْرُوْا فِي الْأَرْضِ وَإِنَّمَا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَإِنْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya:

“Apabila salat (Jum’at) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.”<sup>1</sup>

QS. Al-Jumuah : 10



---

<sup>1</sup> Al-Qur'an NU, <https://quran.nu.or.id/al-jumuah/10> diakses Pada tanggal 21 Desember 2024 Pukul 10.42 WIB.

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahi rabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada beliau Nabi Agung Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi suri tauladan untuk kita semua, dan semoga kita semua diakui sebagai umat beliau di akhirat kelak. Aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penelitian tugas akhir tidak mungkin dapat peneliti selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Bapak Munif Solikhan, S.Sos.i., M.PA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah berkenan membimbing serta mengarahkan perkuliahan dari awal sampai selesai.

5. Bapak M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., dan Bapak Shofi'unnafi, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan dan dukungan, serta mendengarkan segala keresahan dan kesulitan peniliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
6. Segenap Dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman selama proses perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemilik/owner Mdakir Rekhal Jepara, Bapak Mundakir dan seluruh karyawan yang telah membantu memperlancar penelitian ini.
9. Kedua orang tua saya, H. Muhammad Sholichin AH dan Hj. Zuana Ulfah yang sangat berkontribusi banyak dalam hidup saya, tidak pernah menuntut dan selalu memberi dukungan, semangat, motivasi, nasehat dan doa kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Semoga dengan selesaiinya ini bisa membuat beliau bangga.
10. Keluarga saya, baik dari kakak Rizqy Shofa Rosyadi beserta istri dan anak, Shofa Auliya Faizah beserta suami, maupun adik Shofa Sholachuddin yang selalu memberi dorongan semangat, motivasi dan nasehat. Semoga mereka bangga.
11. Segenap Masyayikh dan Asatidz Pondok Pesantren yang selalu merestui dan mendoakan.

12. Semua teman-teman, baik teman rumah, pondok, luar pondok maupun teman online, terutama para sahabat yang selalu menyemangati saya sampai saat ini.
13. Kepada pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak dapat disebutkan peneliti satu persatu yang sudah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Tidak adanya nama bukan bermaksud mengurangi rasa terimakasih peneliti, semoga Allah SWT membala dengan baikan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Peneliti sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan guna perbaikan dimasa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

*Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.*

Yogyakarta, 09 Desember 2024

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**Shofa Ulin Nuha**  
**NIM. 19102040026**

## ABSTRAK

Shofa Ulin Nuha (19102040036). Skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Mdakir Rekhal Jepara)”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja* secara parsial maupun simultan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan Mdakir Rekhal Jepara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Mdakir Rekhal Jepara yang berjumlah 40 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS 30.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Diperoleh nilai R square sebesar 0,662 yang artinya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Berdasarkan hasil analisis regresi maka model persamaan regresi untuk regresi ini adalah  $Y = -26,686$ .

**Kata kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keinginan Berpindah Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*Shofa Ulin Nuha (19102040036). Thesis with the title "The Influence of Workload, Work Environment and Job Satisfaction on Employees' Desire to Change Jobs (Case Study of Employee Mdakir Rekhal Jepara)". Da'wah Management Study Program, Faculty of Da'wah and Communication, Sunan Kalijaga State Islamic University Yogyakarta.*

*This research aims to determine the influence of workload, work environment, and job satisfaction partially or simultaneously on the desire to change jobs of Mdakir Rekhal Jepara employees. The type of research used in this research is quantitative. The population and sample in this research were all 40 employees of Mdakir Rekhal Jepara. Data collection methods use questionnaires and interviews. The sampling technique in this research uses a saturated sample, namely all employees as the sample. The data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression using SPSS 30.0.*

*The results of this research show that partially workload and job satisfaction have a significant effect on the desire to change jobs, while the work environment has an insignificant effect on the desire to change jobs. Meanwhile, simultaneously or together, workload, work environment and job satisfaction have a significant influence on the desire to change jobs. The R square value obtained was 0.662, which means that the dependent variable can be explained by the independent variable at 66.2%, while the remaining 33.8% is explained by other variables outside the model. Based on the results of the regression analysis, the regression equation model for this regression is  $Y = -26.686$ .*

**Keyword:** *Workload, Work Environment, Job Satisfaction, and Desire to Change Jobs.*

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMPAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Kajian Pustaka .....	7
F. Kerangka Teori.....	13
G. Paradigma Penelitian .....	38
H. Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>71</b>

A.	KESIMPULAN .....	71
B.	SARAN .....	72
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>

	<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
A.	Jenis dan Sifat Penelitian .....	40
B.	Sumber Data Penelitian.....	40
C.	Variabel Penelitian.....	41
D.	Definisi Operasional.....	42
E.	Responden Penelitian.....	44
F.	Instrumen Penelitian.....	44
G.	Teknik Pengumpulan Data.....	46
H.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
I.	Uji Asumsi Klasik.....	50
J.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
K.	Uji Hipotesis.....	53
L.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	54
M.	Metode Analisis Data.....	54
	<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>56</b>
A.	Mdakir Rekhal Jepara.....	56
B.	Letak Geografis Mdakir Rekhal Jepara.....	57

**BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....58**

- A. Analisis Deskriptif Responden.....58
- B. Uji Asumsi Klasik.....60
- C. Hasil Uji Hipotesis.....62
- D. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....65
- E. Pembahasan Hasil Penelitian.....67



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Definisi Operasional.....	43
Tabel 2. 2 Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 2. 3 Skala Pengukuran.....	46
Tabel 2. 4 Uji Validitas.....	48
Tabel 2. 5 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1).....	49
Tabel 2. 6 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3).....	50
Tabel 2. 7 Uji Reliabilitas Lingkungan kerja (X2).....	50
Tabel 2. 8 Uji Reliabilitas Keinginan Berpindah Kerja (Y).....	50
Tabel 2. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	58
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	59
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Parsial.....	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Simultan.....	63
Tabel 4. 8 Keofisien Determinasi.....	64

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian..... 38

Gambar 2. 1 Letak Geografis..... 57



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset di perusahaan yang berharga dan merupakan faktor sentral dalam pengelolaan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak yang sangat penting untuk memperoleh kinerja yang baik dan berkompeten di dalam perusahaan. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Seringkali perusahaan mengalami kendala yang menghambat produktivitas perusahaan. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, berpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.<sup>2</sup>

Saat ini permasalahan tingginya tingkat keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) karyawan telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja. Menurut Kurniawan et al tingginya beban kerja akan membuat karyawan menjadi lelah dan juga menimbulkan stress kerja yang berdampak pada

---

<sup>2</sup> I Wayan Saklit, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator”, *Jurnal Manajemen*, 21(3), hlm. 473.

penurunan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.<sup>3</sup>

Beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih rasional kompensasi yang diterima karyawan. Menurut Hart dan Staveland mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.<sup>4</sup> Faktor lain yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja karyawan adalah lingkungan kerja, suasana kerja yang baik akan membuat karyawan senang dengan pekerjaannya. Menurut Ahyari berpendapat bahwa lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.<sup>5</sup>

Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja pada karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima

<sup>3</sup> Muhamad Sutikno, “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)”, *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*, hlm. 453.

<sup>4</sup> Sandra G. Hart dan Lowell E. Staveland “Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research”, *Journal Human Mental Workload*, hlm. 141.

<sup>5</sup> Agus Ahyari, “Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi”, *BPFE UGM*, Yogyakarta, Edisi 4. hlm. 126.

dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.<sup>6</sup> Kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Apabila kepuasan kerja tinggi maka turnover intention karyawan rendah.<sup>7</sup> Mdakir Rekhal merupakan sebuah badan usaha yang bergerak dibidang produksi. Mdakir Rekhal ini memproduksi beberapa barang furniture seperti meja belajar, kursi, meja, dll, yang nantinya akan dipasarkan baik secara online maupun offline.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada salah seorang karyawan yang bekerja pada Mdakir Rekhal, ditemukan beberapa isu yang perlu diperhatikan, terdapat banyaknya karyawan yang keluar masuk setiap bulannya yang disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah keluhan terkait beban kerja yaitu tingginya angka produksi yang tidak sepadan dengan banyaknya jumlah karyawan, banyaknya target kirim barang dalam sehari membuat beberapa karyawan harus lembur setiap harinya. Selain itu, lingkungan kerja juga dinilai kurang kondusif, sehingga tidak mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.<sup>8</sup>

Gejala rendahnya kepuasan kerja pada Mdakir Rekhal Jepara juga dapat dilihat dari Tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja dalam bekerja akan malas masuk kerja atau terlambat masuk kerja, dan masa bodoh dengan pekerjaannya. Dengan

---

<sup>6</sup> Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 74.

<sup>7</sup> Ilham Akhsanu Ridlo, *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”* (Surabaya: Public Health Movement, 2012), hlm. 5.

<sup>8</sup> Wawancara dengan Mukhsin Anwar, Karyawan Mdakir Rekhal Jepara, 25 Agustus 2024.

demikian karyawan memiliki ketidakpuasan dalam berkerja pada akhirnya akan memutuskan untuk berpikir dan berniat keluar untuk mencari pekerjaan baru. Jika kepuasan kerja rendah maka turnover intention karyawan tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian tersebut serta penelitian terdahulu yang memiliki objek yang berbeda-beda, maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap keinginan Berpindah Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Mdakir Rekhal Jepara”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu keinginan berpindah kerja karyawan di Mdakir Rekhal Jepara. Untuk mengetahui hubungan variabel keinginan berpindah kerja dengan variabel yang mempengaruhi dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara?

4. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, dapat dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja karyawan pada Mdakir Rekhal Jepara.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil dalam penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan dalam penerapan ilmu metodologi

penelitian terutama dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara.

## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

### a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan dapat memberikan manfaat khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan penguasaan teori yang berhubungan dengan keinginan berpindah kerja.

### b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam upaya mencegah terjadinya kejemuhan kerja dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan pada Mdakir Rekhal Jepara, serta dapat dijadikan input bagi manajemen sumber daya manusia dan penegasan penentuan strategi pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam mengatasi permasalahan yang ada diantaranya kaitannya dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap keinginan berpindah kerja pada Mdakir Rekhal Jepara.

## E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian melalui beberapa jurnal dan skripsi sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut penjelasannya:

1. **Skripsi** penelitian yang dilakukan oleh Iyos Sulaiman (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jepara. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, kemudian teknik pengumpulan data yang disebarluaskan kepada karyawan aktif bekerja sebanyak 65 responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan langkah-langkah uji validitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jepara, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jepara.<sup>9</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

- a. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024
  - b. Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai salah satu variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai salah satu variabel independen.
2. **Skripsi** penelitian yang dilakukan oleh Lusy Wahyu Febriana (2022) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan” lokasi penelitian di CV. Kreasi Indah Busana. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner secara langsung, sampel yang diambil sebanyak 104 orang karyawan CV. Kreasi Indah. Kuesioner diuji menggunakan uji instrumen. Analisis data yang dilakukan terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji ketetapan model dengan menggunakan software IBM SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

---

<sup>9</sup> Iyos Sulaiman, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention*, Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jepara’, *Skripsi*, (Jepara: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2020).

kerja karyawan.<sup>10</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah:

- a. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian ini menggunakan keinginan berpindah kerja karyawan sebagai variabel dependen.

3. **Jurnal** Penelitian dari Princess G. Cole dan Reynaldo C. Castro pada tahun 2023 dengan judul “*Job Satisfaction And Turnover Intention Of BPO Workers: The Mediating Effect Of Service Performance*” tempat penelitian di perusahaan BPO terpilih di kota Davao, Filipina. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 373 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Effect of service performance*, jadi secara keseluruhan, *Effect of service performance* tidak secara signifikan memediasi *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention*.<sup>11</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

---

<sup>10</sup> Lusy Wahyu Febriana, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana”, *Skripsi*, (Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta 2022).

<sup>11</sup> Princess G. Cole & Reynaldo C. Castro “*Job Satisfaction and Turnover Intention Of BPO Workers: The Mediating Effect Of Service Performance*”, *European Journal of Human Resource Management Studies, University of Mindanao, Philippines*.

- a. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2023, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel independen, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independent.

4. **Jurnal** Penelitian karya Evi Diana Situmorang, dan Nia Kusuma Wardhani pada tahun 2022 dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan Pada PT. Dhanistha Surya Nusantara”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Dhanistha Surya Nusantara yang berlokasi di DKI Jakarta, dengan sampel 117 pekerja yang penentuannya didasarkan rumus slovin. Metode analisis data menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan langkah-langkah uji validitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan transformasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, sedangkan variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*

karyawan.<sup>12</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.
- b. Penelitian terdahulu salah satu variabel indepennya menggunakan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.

5. **Jurnal** Penelitian karya Tomi Kristiyanto dan Nur Khasanah pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini ‘ adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, kemudian teknik pengumpulan data menggunakan teknik non probability sampling yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah 98 responden. Metode analisis data menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji f untuk pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*,

---

<sup>12</sup> Evi Diana Situmorang and Nia Kusuma Wardhani, “The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention,” *Dinasti International Journal of Management Science* 3, no. 3 (2022): 463–76, <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>.

lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, dan *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.<sup>13</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.
  - b. Objek penelitian terdahulu di PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. Sedangkan penelitian ini di Mdakir Rekhal Jepara.
6. **Jurnal** Penelitian dari Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, dan Cucu Mulyati pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada karyawab PT. NFI bagian *fillpack*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian *fillpack*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan koefisien regresi dengan sampel yang digunakan sebanyak 130 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian

---

<sup>13</sup> Astri Ayu Purwati and Sisilia Maricy, “Intention of PT . Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Bumi Raya Mestika Pekanbaru” 2, no. 1 (2021): 77–91.

*fillpack.*<sup>14</sup> Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan:

- a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen berupa kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel dependen berupa keinginan berpindah kerja.
- b. Objek dari penelitian terdahulu pada PT. NFI, sedangkan objek penelitian ini pada Mdakir Rekhal Jepara.
- c. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

## F. Kerangka Teori

### 1. Keinginan Berpindah Kerja

#### a. Pengertian Keinginan Berpindah Kerja

Keinginan berpindah kerja atau *Turnover Intention* dapat didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari suatu pekerjaan. Penelitian empiris tentang keinginan berpindah kerja telah banyak dilakukan sebagai upaya guna mencari sebab-sebab pengunduran diri. Menurut pendapat Mathis dan Jackson mendefinisikan keinginan berpindah kerja sebagai suatu proses Dimana

---

<sup>14</sup> Yuan Badrianto, Muhamad Eksan, and Cucu Mulyati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 401–10, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>.

seorang tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya.<sup>15</sup>

b. Faktor munculnya keinginan berpindah kerja atau *turnover intention*

Faktor yang mendorong karyawan ingin berpindah pekerjaan dikategorikan menjadi tiga, faktor individu, faktor organisasional dan faktor eksternal, namun yang digunakan dalam penelitian ini hanya dua, antara lain:<sup>16</sup>

1) Faktor individu, faktor-faktor pendorong keinginan pindah kerja berasal dari individu, antara lain:

a) Stress. Meningkatnya tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan menyebabkan keputusan untuk keluar dari pekerjaan. Stress kerja secara langsung dan tidak langsung dapat berpengaruh terhadap keinginan individu untuk pergi dari pekerjaan.

b) Karakteristik demografis. Karakteristik demografis karyawan seperti tingkat pendidikan, gender dan masa kerja mempengaruhi niatan untuk meninggalkan sebuah pekerjaan.

---

<sup>15</sup> Windy Ayu Riyanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Keinginan Berpindah Kerja Dimediasi Oleh Komitmen Kerja Dan Komitmen Organisasional", *Skripsi* (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011), Hlm. 8-9

<sup>16</sup> Ali Halawi, "Stimuli and Effect of the Intention to Leave the Organization", *Europeran Scientific Journal*, (Oman: Arab Open University, 2014), hlm. 3-7.

- c) Konflik pekerjaan dengan kepentingan keluarga. Menjalani peran di keluarga dan peran di pekerjaan dapat menimbulkan kontradiksi antara keduanya sehingga timbul perasaan negatif dan menghambat terhadap tanggung jawab akan pekerjaannya.
  - d) Pusat kendali (locus of control). Kepercayaan mengenai sebuah kebetulan dari dirinya sendiri dalam mengendalikan peristiwa di kehidupannya.
- 2) Faktor organisasional
- a) Ambiguitas peran. Konflik peran muncul karena ketidaksesuaian antara tuntutan dan harapan. Ketidakjelasan dalam pembagian tugas yang proporsional menyebabkan karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini.
  - b) Career anchor. Pemberian insentif yang sesuai mengurangi niatan karyawan meninggalkan pekerjaan. Internal career anchor adalah hal yang diberikan perusahaan bukan dalam bentuk financial seperti keamanan kerja, lokasi dan otonomi. External career anchor yakni mengacu terhadap financial seperti pemberian bonus kepada karyawan.
  - c) Praktik sumber daya manusia dan budaya organisasi. Praktik sumber daya manusia seperti pelatihan, pengenalan budaya organisasi dan preview mengenai pekerjaan yang akan diberikan kepada karyawan dapat memberikan rasa dihargai

dan tidak berekspektasi tinggi dalam pekerjaan, hal ini mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan.

d) Dukungan sosial dan dukungan organisasi. Dalam hal ini dukungan sosial dan dukungan organisasi dari internal perusahaan memberikan dorongan moral bagi karyawan sehingga meminimalisir keinginan pindah ke pekerjaan lain.

c. Indikator Keinginan berpindah kerja atau *Turnover Intention*

Mobley menyatakan terdapat tiga indikator dalam tolak ukur *turnover intention*,<sup>17</sup> yaitu:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*). Karyawan mulai berpikir dan mempertimbangkan antara keluar dari pekerjaan saat ini atau tetap berada di pekerjaan saat ini. Hal ini didasari karena kurang puasnya terhadap pekerjaan saat ini.
- 2) Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*). Karyawan sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain yang dirasa lebih baik. Pada awalnya hanya untuk mencari tambahan penghasilan dari pekerjaan lain.
- 3) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*). Karyawan sudah memiliki niatan yang bulat untuk keluar dari perusahaan, biasanya ditandai dengan menurunnya produktivitas dalam

---

<sup>17</sup> William Mobley, Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan, (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011), hlm. 150.

bekerja dan meningkatnya pelanggaran tata tertib sebelum akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

## 2. Beban Kerja

### a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (1988) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.<sup>18</sup>

Menurut Manuba yang tercantum dalam penelitian Ambarwati, beban kerja merupakan kemampuan fisik dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang tersedia.<sup>19</sup>

Menurut Gopher & Dochin, beban kerja adalah suatu konsep yang muncul karena keterbatasan kapasitas dalam proses informasi. Ketika karyawan diberi tugas, harapannya tugas itu dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Apabila terdapat ketidaksesuaian target, maka terdapat kesenjangan antara kemampuan yang diharapkan dengan kapasitas yang dimiliki.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Isnia Prijayanti, “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT. X”, *Skripsi*, (Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2015), Hlm. 23.

<sup>19</sup> Dian Ambarwati, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang” *Skripsi* (Universitas Diponegoro 2014), Hlm. 18

<sup>20</sup> Gopher, D., Dochin, E. “Handbook of Perception and Human Performance” (Journal--University of South Dakota, 1986), Hlm. 5

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya berdampak pada fisik tapi juga berdampak pada psikis.

Selain itu, beban kerja yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhi keinginan berpindah maupun keluar dari perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Caesar Rosyad yang menyatakan beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan. Jadi apabila beban kerja karyawan tinggi, maka kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan juga tinggi.<sup>21</sup>

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dapat dikatakan sebagai beban yang berasal dari luar diri karyawan. Seperti tugas-tugas yang dilakukan secara fisik misalnya saja pada kondisi kerja, sikap kerja dan lain sebagainya. Serta keadaan disekitar pekerja misalnya tata ruang, sarana kerja dan alat kerja. Sedangkan

---

<sup>21</sup> Caesar Rosyad A, “Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi” Skripsi (Universitas Negeri Yogyakarta,2017), hlm. 66

tugas yang bersifat mental misalnya tingkat kesulitan pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, pelatihan maupun pendidikan yang diperoleh serta tanggung jawab pekerjaan. Ketika seorang karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti kurangnya pencahayaan serta tingkat kebisingan yang amat tinggi maka akan berdampak pada produktivitas kerja mereka ditambah lagi dengan beban kerja yang sudah mereka terima.

Selain pada lingkungan kerja, hal yang perlu diperhatikan ialah sarana dan prasarana. Yang dimaksud dengan sarana dan prasarana ialah alat-alat kerja dan sarana bantu yang dibutuhkan karyawan dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Jika perusahaan tidak mampu memberikan sarana dan prasarana yang memadai dan cukup sudah pasti mengganggu jalannya penyelesaian pekerjaan.

## 2) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja secara eksternal. Reaksi tubuh bisa dikatakan dengan *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai secara subjektif maupun objektif. Faktor internal meliputi faktor somatis seperti ukuran tubuh, jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan serta status gizi. Sedangkan faktor

psikis meliputi persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan motivasi.

### c. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini, indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang telah digunakan oleh A. S, Putra.<sup>22</sup>

#### 1) Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah dan menganalisis, dan pencairan dana. 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 berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

---

<sup>22</sup> A. S. Putra,, “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”, *Skripsi*, (Bogor: Jurusan Alih Jenis manajemen Departemen Fakultas ekonomi dan manajemen IPB, 2012), Hlm. 22.

### 3) Standar Pekerjaan

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

## 3. Lingkungan kerja

### a. Pengertian lingkungan kerja

Alex S. Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.<sup>23</sup> Sedangkan menurut Serdamayanti lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjannya dengan baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.<sup>24</sup>

Kemudian Anaraga dan Widiyanti mengungkapkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Alex S. Nitisemito, Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 3, hlm. 183.

<sup>24</sup> Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Bandung: Mandar Maju 2001), hlm. 19.

<sup>25</sup> Panji Anoraga dan Ninik Widiyanti, Psikologi dalam Perusahaan (Jakarta: Rineka,2001), hlm. 129.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.<sup>26</sup>

1) Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: kursi, meja dan lain sebagainnya)

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti: temperatur, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, bau tidak sedap dan lain-lain.

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, hlm. 21.

2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.<sup>27</sup> Menurut Alex Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian.<sup>28</sup>

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Adapun faktor fisik lingkungan kerja yaitu:

- a) Pewarnaan.
- b) Kebersihan.
- c) Penerangan.
- d) Keamanan.
- e) Ventilasi.
- f) Peralatan kerja.

---

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 31.

<sup>28</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia: Manajemen ...*hlm. 183.

- g) Bau-bauan di tempat kerja.<sup>29</sup>
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Adapun faktor non fisik lingkungan kerja yaitu:

- a) Hubungan dengan atasan (supervisi).
- b) Hubungan dengan rekan kerja.
- c) Kecocokan seorang pekerja dengan pekerjaannya.
- d) Kerjasama dengan rekan kerja.<sup>30</sup>
- d. Indikator lingkungan kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang berada di tempat tersebut.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama teman sekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan

---

<sup>29</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia...*, hlm. 21-23

<sup>30</sup> *Ibid.*, hlm. 21-23

tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3) Hubungan dengan atasan

Seorang atasan harus dapat menciptakan hubungan dan komunikasi yang baik dengan bawahan agar dapat menimbulkan sikap kepercayaan diri bagi karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Sebuah salam atau sapaan dapat berimbang baik bagi psikis karyawan dan akan menganggap sapaan tersebut adalah perhatian yang diberikan oleh pimpinan.

### 4) Jam kerja atau istirahat

Jam kerja adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Biasanya jam kerja sudah ditetapkan oleh peraturan lembaga yang sudah ada, pembagian jam kerja bertujuan untuk menertibkan kedisiplinan

karyawan dalam bekerja dan pemberian jam kerja yang tepat dapat memacu produktivitas dan kreativitas dalam bekerja.

Pemberian jam kerja yang berlebih dapat menimbulkan stres dan kelelahan kepada karyawan terlebih tidak ada kompensasi lebih dari lembaga apabila bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.

Sedangkan waktu istirahat adalah waktu yang diberikan lembaga kepada karyawan untuk beristirahat, bersantai, ataupun rehat sejenak dari segala urusan pekerjaan. Biasanya jam kerja digunakan karyawan untuk melakukan kegiatan seperti makan siang, sholat, bersantai sejenak agar fisik dan psikis kembali fit lagi.

5) Tersedianya fasilitas kerja

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

6) Keselamatan kerja

Keamanan kerja menurut Nitisemito dibagi menjadi dua yaitu keamanan milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan di tempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan tersendiri bagi karyawan sehingga menyebabkan semangat dan kegairahan kerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Sedangkan keamanan diri karyawan sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang

sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.<sup>31</sup>

#### 4. Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Tiffin yang dikutip dari Moch As'ad berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.<sup>32</sup>

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka.<sup>33</sup>

Hani Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>34</sup> Kepuasan kerja bagi setiap orang relatif, Masing-masing mempunyai tingkat

---

<sup>31</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen personalia: Manajemen ...*, hlm. 159.

<sup>32</sup> Moch As'ad, *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM*, edisi keempat, (Yogyakarta:Liberty, 2004), 104.

<sup>33</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 301.

<sup>34</sup> Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014), 193.

kepuasan yang berbeda, Secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang diproses sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.<sup>35</sup>

Menurut Timotius, kepuasan kerja adalah sikap umum seorang terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Pandangan ini bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.<sup>36</sup>

#### b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Moh. As'ad, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:<sup>37</sup>

##### 1) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan

pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja.

##### 2) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik,

lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis

---

<sup>35</sup> Husein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Elmatera, 2017), 63.

<sup>36</sup> K.H Timotius, *Kepemimpinan Dan Kepengikutkan Teori dan Perkembangannya* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 104.

<sup>37</sup> Moch As'ad, *Psikologi Industri Seri...,* 115.

pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara, kesehatan pegawai.

### 3) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem kompensasi, jaminan, sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lain-lain.

### 4) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

#### c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo menyatakan ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain:<sup>38</sup>

##### 1) *Control of Work* (pengendalian kerja)

Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

---

<sup>38</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 417.

2) *Pay* (gaji)

Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.

3) *Promotion* (promosi)

Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.

4) *Supervisor* (pengawas)

Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Dampak Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins yang dikutip dari Anwar, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaanya akan mengekspresikan ketidakpuasannya ini dalam bentuk perilaku yang berbeda-beda seperti:<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Anwar Prabu Mangkunegaran, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Reflika Aditama, 2009), 66-69.

### 1) Terhadap Produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan.

### 2) Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Karena ada dua faktor dalam perilaku hadir yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

### 3) Keluarnya Pekerja

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Selain itu ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan/organisasi, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

## 5. *Theory Of Planned Behavior* (TPB)

Teori Perilaku Perencanaan (*Theory of Planned Behavior* atau TPB) dirancang untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia dalam konteks tertentu.<sup>40</sup> Dalam teori ini berusaha memprediksi dan menjelaskan perilaku manusia. TPB merupakan pengembangan dari *theory of reason action* (TRA), dimana dalam TRA dikatakan bahwa minat perilaku diprediksi oleh sikap dan norma subjektif. Akan tetapi dalam TPB menambahkan sebuah konstruk yang belum ada di TRA yaitu kontrol perilaku persepsian.<sup>41</sup> Adapun penjelasan mengenai ketiga konstruk tersebut sebagai berikut:

---

<sup>40</sup> Icek Ajzen, “The Theory of Planned Behavior,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, no. 2 (December 1991): 179–211, [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T). hlm. 183.

<sup>41</sup> J Hartono, Sistem Informasi Keperilakuan, ed. 1, cet. 1 (Yogyakarta: Andi offset, 2007). Hlm. 61.

a. *Attitudetowards Behavioral* (Sikap Berperilaku)

Bahwa sikap dan sifat kepribadian biasanya sebenarnya dilakukan untuk memprediksi perilaku.<sup>42</sup> Dalam Teori Perilaku Perencanaan (*Theory of Planned Behavior* atau *TPB*), sikap adalah mekanisme mental yang mengevaluasi, membentuk pandangan, perasaandan akan ikut menentukan kecenderungan perilaku kita terhadap manusia atau sesuatu yang akan kita hadapi.<sup>43</sup>

Sikap merupakan kepercayaan individu mengenai konsekuensi positif atau negatif dari perilaku (*Behavioral belief*) dan evaluasi individu terhadap konsekuensi yang akan ia dapatkan dari sebuah perilaku (*outcome evaluation*) yang akan menghasilkan suatu sikap menyukai atau tidak menyukai suatu perilaku.<sup>44</sup> Dapat dikatakan sikap merupakan keyakinan tentang perilaku tertentu beserta konsekuensinya atau tanggapan dan keyakinan seseorang terhadap sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan dalam melakukan perilaku tersebut sehingga akan menghasilkan suatu sikap menyukai atau tidak menyukai suatu perilaku. Dalam penelitian ini attitudetowards behavioral dipahami sebagai kepuasan kerja. Munculnya minat

---

<sup>42</sup> Icek Ajzen, "The Theory of..., hlm. 188

<sup>43</sup> Islamylia & Evi Mutia, Pengaruh sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, motivasi spiritual terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih konsentrasi akuntansi syariah di Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi* (JIMEKA), vol. 1, (no. 1). Hlm. 193

<sup>44</sup> J Hartono, Sistem Informasi Keperilakuan..., hlm. 38

perilaku seseorang dipengaruhi oleh munculnya sikap awal (kepuasan kerja) dari orang tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi seseorang dalam menentukan perilaku.

b. *Subjective Norm* (Norma Subjektif)

Norma subjektif merupakan pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan dari orang lain yang menjadi *referents* yang akan mempengaruhi minatnya untuk melakukan suatu perilaku yang sedang dipertimbangkan.<sup>45</sup> Yang dimaksud dengan *referents* disini yaitu individu, grup yang menjadi referensi atau seseorang yang memberikan motivasi untuk mengarahkan perilakunya. Yang termasuk sebagai *referents* antara lain atasan, rekan kerja, dan sebagainya. Secara umum, seseorang percaya kepada *referents* yang memotivasi mereka (*normative belief*) dan akan mentaati atau menerima saran dari para *referents* (*motivation to comply*). *Subjective norm* merupakan tanggapan seseorang atas opini orang lain baik mendukung ataupun tidak pendukung dalam melakukan berbagai hal. *Subjective norm* pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja.

c. *Perceived Behavioral Control* (Kontrol Prilaku Persepsi)

Kontrol perilaku persepsi yaitu didefinisikan sebagai persepsi kemudahan atau kesulitan untuk melakukan perilaku.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm. 42.

<sup>46</sup> *Ibid*, hlm. 64.

Kontrol perilaku persepsian dapat dikatakan sebagai keyakinan individu tentang adanya faktor-faktor yang dapat memudahkan atau menghambat perilaku (*control belief strength*) dan kekuatan persepsian dari faktor-faktor tersebut (*control belief power*).<sup>47</sup> Jika seseorang menganggap suatu hal mudah untuk dijalani maka akan meningkatkan minat seseorang untuk menjalani hal tersebut, begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini *perceived behavior control* dipahami sebagai Beban Kerja.

## 6. Hubungan Antar Variabel

### a) Hubungan beban kerja dengan keinginan berpindah kerja

Beban kerja dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja atau *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja dan kelelahan kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Beban kerja yang berlebihan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi keinginan mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawan dan mengambil tindakan untuk mengurangi beban

---

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm. 66.

kerja yang berlebihan agar dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover intention.

Penelitian dari Aldy Christiandi, pada tahun 2022 menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.<sup>48</sup> Penelitian Nurul Hidayatin Nisa dkk. Menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap *turnover intention*.<sup>49</sup>

b) Hubungan lingkungan kerja dengan keinginan berpindah kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meminimalkan keinginan untuk meninggalkan organisasi/perusahaan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja mempengaruhi keinginan berpindah kerja atau *turnover intention* melalui beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, stress kerja, kompensasi, ketidak amanah kerja, kepuasan gaji, kompensasi, dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan lingkungan kerja yang seimbang untuk membantu karyawan agar merasa nyaman dan mencegah *turnover intention* yang tinggi.

---

<sup>48</sup> Aldy Christiadi, Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Ginsa Inti Pratama, *Skripsi* (Tangerang: Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Buddhi Dharma Tangerang, 2022). Hlm. 140.

<sup>49</sup> Nurul Hidayatin Nisa, dkk. “pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi”, *jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, vol. 13: 2 (2019), hlm. 106.

Penelitian dari I Dewa Gede Putra dan Wayan Mudhiartha pada tahun 2017 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.<sup>50</sup> Selain itu, penelitian dari Yongki Aditya dan Joko Bagio Santoso S.E., M.M menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.<sup>51</sup>

### c) Hubungan Kepuasan Kerja dengan keinginan berpindah kerja

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi keinginan berpindah kerja atau *turnover intention*. Jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi, maka keinginan berpindah berpindah kerja akan semakin rendah. Sebaliknya, jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin rendah, maka akan semakin tinggi keinginan untuk berpindah kerja karyawan.

Penelitian dari Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo, dan Aswar pada tahun 2020 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

---

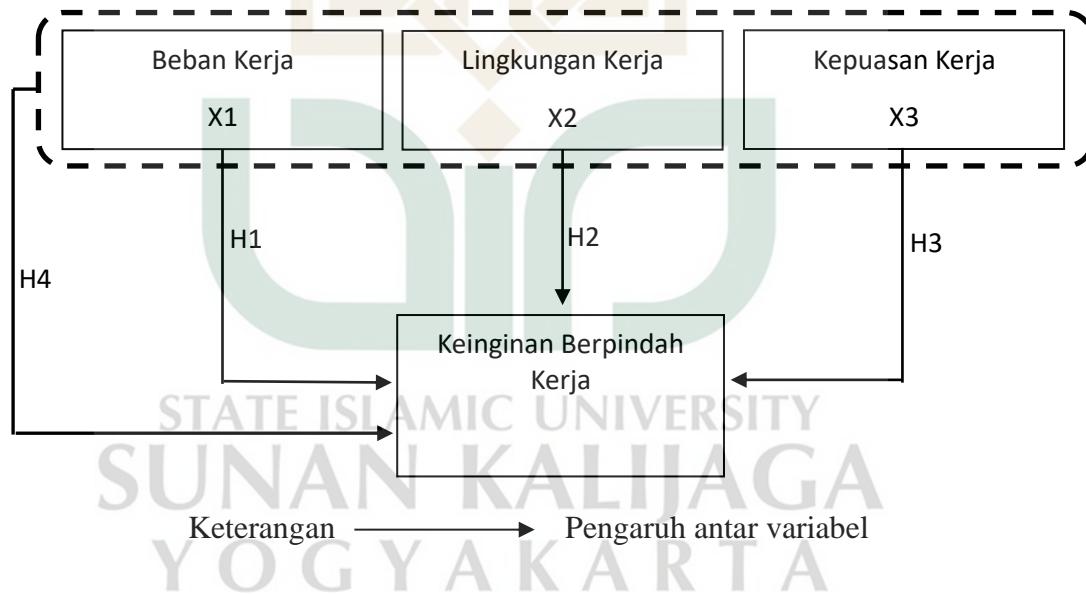
<sup>50</sup> I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudhiartha, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Vilas Seminyak, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6 No.9, 2017, hlm. 5138.

<sup>51</sup> Yongki Aditya dan Joko Bagio Santoso S.E., M.M, "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* (studi pada PT. Arifindo Ariaguna), Artikel Indonesia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (2020). Hlm. 17.

*Turnover Intention.*<sup>52</sup> Selain itu, penelitian dari Revilia Dian Rismayanti pada tahun 2018 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.<sup>53</sup>

## G. Paradigma Penelitian

**Gambar 1. 1 Paradigma Penelitian**



<sup>52</sup> Azisah Putri Ayu NingTyas, Suseno Hadi Purnomo, and Aswar Aswar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 4 (2020): 1634, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>.

<sup>53</sup> Revilia D Rismayanti “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang),” *Skripsi*, (Malang, Universitas Brawijaya, 2018), hlm. 106

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti.<sup>54</sup> Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja dengan Keinginan Berpindah Kerja

$H^1$  : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan pada Mdakir Rekhal Jepara.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Keinginan Berpindah Kerja

$H^2$  : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan pada Mdakir Rekhal Jepara.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Keinginan Berpindah Kerja

$H^3$  : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah kerja karyawan pada Mdakir Rekhal Jepara.

4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

Terhadap Keinginan Berpindah Kerja  
 $H^4$  : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan pada Mdakir Rekhal Jepara.

---

<sup>54</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hlm. 53.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Mdakir Rekhal Jepara yang berjumlah 40 responden. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat peneliti ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja pada karyawan Mdakir Rekhal Jepara.
4. Secara simultan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Keinginan Berpindah Kerja pada Karyawan Mdakir Rekhal Jepara.

Diperoleh nilai R square sebesar 0,662 yang artinya variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Berdasarkan hasil analisis regresi maka model persamaan regresi untuk regresi ini adalah  $Y = -26,686$ .

## B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Dari beberapa kesimpulan diatas peneliti memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, termasuk pihak Mdakir Rekhal Jepara. Adapun sarannya adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi perlu adanya perhatian terkait beban kerja karyawan dan juga lingkungan kerja karyawan, seperti dekorasi ruangan yang rapi sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. Instansi juga perlu memperhatikan kepuasan kerja, seperti pemberian *reward* bagi karyawan yang berprestasi, penempatan karyawan sesuai dengan jurusan dengan bidang bekerja juga akan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang berbeda dari penelitian ini yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja seperti variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja dan *job insecurity*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Yongki dan Joko Bagio Santoso S.E., M.M, “Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* (studi pada PT. Arifindo Ariaguna), Artikel Indonesia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (2020).
- Ahyari Agus, “Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi”, *BPFE UGM*, Yogyakarta, Edisi 4.
- Ajzen Icek, “The Theory of Planned Behavior,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50, no. 2 (December 1991): 179–211,[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- Akhsanu R. Ilham, Turnover Karyawan “Kajian Literatur” (Surabaya: Public Health Movement, 2012).
- Al-Qur'an NU, <https://quran.nu.or.id/al-jumuah/10> diakses Pada tanggal 21 Desember 2024 Pukul 10.42 WIB.
- Ambarwati Dian, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating Studi Pada RSUP Dr. Kariadi Semarang” *Skripsi* (Universitas Diponegoro 2014).
- Anoraga Panji dan Ninik Widiyanti, *Psikologi dalam Perusahaan* (Jakarta: Rineka,2001).
- As'ad Moch, *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM*, edisi keempat, (Yogyakarta:Liberty, 2004).
- Ayu Purwati, Astri and Sisilia Maricy, “Intention of PT . Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Bumi Raya Mestika Pekanbaru” 2, no. 1 (2021): 77–91.
- Badrianto Yuan, Muhamad Ekhsan, and Cucu Mulyati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 401–10, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>.
- Christiadi Aldy, “Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Ginsa Inti Pratama”, *Skripsi* (Tangerang: Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Buddha Dharma Tangerang, 2022).

- Cole, Princess G. & Castro, Reynaldo C. “*Job Satisfaction and Turnover Intention Of BPO Workers: The Mediating Effect Of Service Performance*”, *European Journal of Human Resource Management Studies, University of Mindanao, Philippines*.
- Dewi, Ni Kadek Novalia Citra dan Subudi, I Made, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention CV Gita Karya Persada Denpasar”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12).
- Dian R. Revilia “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang),” Skripsi, (Malang, Universitas Brawijaya, 2018).
- Diharjo, Wulandari Puspa, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Learning Organization Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover intentions Karyawan*, Surabaya: *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2017).
- Efitriana Iqma Efitriana dan Lie Liana “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang), *Journal of Management & Business*, vol. 5: 2 (2022).
- Fadlilah Nisa, *Pengaruh Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Aqidah Ahlak Siswa Kelas X Di Sekolah MAN 3 Sleman*, Skripsi S1 Universitas Islam Indonesia, 2018.
- Fattah Husein, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Elmatera, 2017).
- Febriana Lusy Wahyu Febriana, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Kreasi Indah Busana”, *Skripsi*, (Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta 2022).
- Febriansyah Shohih, *Pengaruh Lingkungan Belajar Dan Kemandirian Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS SMA Muhamadiyah Wonosobo Tahun Ajaran 2014/2015*, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Muhamadiyah Wonosobo Tahun Ajaran 2014/2015*, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018).

\_\_\_\_\_, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*, (Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).

\_\_\_\_\_, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011).

Gopher, D., Dochin, E. "Handbook of Perception and Human Performance" *Journal-- University of South Dakota*, 1986.

Gunawan Imam, *Pengantar Statistika Inferensial*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016).

Halawi Ali, "Stimuli and Effect of the Intention to Leave the Organization", *Euoperan Scientific Journal*, (Oman: Arab Open University, 2014).

Handoko Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014).

Hart, Sandra G dan Staveland, Lowell E ,“Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research”, *Journal Human Mental Workload*.

Hartono J., *Sistem Informasi Keperilakuan*, ed. 1, cet. 1 (Yogyakarta: Andi offset, 2007).

Hasibuan, Malayu S.P, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Idrus Muhammad, “Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif”, (Yogyakarta: Erlangga, 2009).

Islamylia & Evi Mutia, *Pengaruh sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, motivasi spiritual terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih konsentrasi akuntansi syariah di Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA), vol. 1, (no. 1).

K.H Timoutius, *Kepemimpinan Dan Kepengikutkan Teori dan Perkembangannya* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016).

Mobley William, *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya. Terjemahan*, (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 2011).

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Depok: PT Raja Grafindo), 2008.

- Nisa, Nurul Hidayatin, dkk. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi”, *jurnal ekonomi dan kewirausahaan*, vol. 13: 2 (2019).
- Nitisemito Alex S., *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 3.
- Octaviani Irma, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Pertama Logistics Service”, *Jurnal Ilmiah*, vol. 7: 2 (Desember 2019).
- Poltak S. Lijan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).
- Prabu M. Anwar, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung: Reflika Aditama, 2009).
- Prijayanti Isnia, “Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT. X”, *Skripsi*, (Jakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2015).
- Pusparani Raharjanti Fitriana, “Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri Bandongan Tahun Ajaran 2012/2013”, *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015.
- Putra, A. S, “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok”, *Skripsi*, (Bogor: Jurusan Alih Jenis manajemen Departemen Fakultas ekonomi dan manajemen IPB, 2012).
- Putra, I Dewa Gede Dharma dan I Wayan Mudhiartha, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Vilas Seminyak”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6 No.9, 2017.
- Putro Widoyoko, Eko. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012).
- Putri Ayu N. Azisah, Suseno Hadi Purnomo, and Aswar Aswar, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 4 (2020): 1634, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>.
- Ritonga Ferdiansyah dan Fitri Apriliyani Zein, “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Auditor Yang Bekerja Di Kantor Akuntan Publik”, Bandung: *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2015.

Riyanti, Windy Ayu, "Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Keinginan Berpindah Kerja Dimediasi Oleh Komitmen Kerja Dan Komitmen Organisasional ", *Skripsi* (Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011).

Rochmat Purnomo, Aldy, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS, (Yogyakarta: Fadilatama, 2016).

Rosyad A, Caesar, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Cipta Sarina Vidi" *Skripsi* (Universitas Negeri Yogyakarta,2017).

Saklit, I Wayan , "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator", *Jurnal Manajemen*, 21(3).

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju 2001).

Setiawati, "Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Di Bei", *Jurnal Inovasi Penelitian*, vol. 1 No. 8 Januari 2021.

Situmorang Evi D. and Nia Kusuma Wardhani, "The Influence of Transformational Leadership Style, Workload and Job Satisfaction on Turnover Intention," *Dinasti International Journal of Management Science* 3, no. 3 (2022): 463–76, <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1092>. Siyoto Sandu, M. Ali Sodik, *Dasar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: CV Alfabeta, 2018).

\_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: 2008).

Sulaiman Iyos, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention, Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Jepara", *Skripsi*, (Jepara: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama, 2020).

Sutikno Muhamad, "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil)", *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.

Sutrisno Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009).

Wawancara dengan Mukhsin Anwar, Karyawan Mdakir Rekhal Jepara, 25 Agustus 2024.

Wasiman, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam”, *Jurnal Akrab Juara*, Vol. 3: 1 Edisi Februari 2018.

Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016).

