

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS versi 4. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden dari beberapa perusahaan supplier makanan, seperti PT Pentol Bakso Oye, PT Bayu Bagus Bakery, UD Palapa, dan Arjuno Bakery. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karena hasil uji menunjukkan nilai 1.025 dan nilai signifikansi sebesar 0.305; 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap turnover intention karena hasil uji menunjukkan nilai 0.252 dan nilai signifikansi 0.801; 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai 2.001 dan nilai signifikansi sebesar 0.045; 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji sebesar 11.651 dan nilai signifikansi sebesar 0.000; 5) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 3.029 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002; 6) Secara tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai sebesar 1.987 dan nilai signifikansi 0.047; 7) Beban Kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai 1.684 dan nilai signifikansi sebesar 0.092.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan guna menekan keinginan mereka untuk berhenti bekerja.

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

ABSTRACT

The aims the study are to determine the effect of Workload and Work Environment on Turnover Intention, and Job Satisfaction as an intervening variable. It used a quantitative approach using the Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Data were collected by distributing questionnaires to 100 respondents include several food supplier companies, such as PT Pentol Bakso Oye, PT Bayu Bagus Bakery, UD Palapa, and Arjuno Bakery. Using the analysis, the results showed that the 1) Workload does not have effect on Turnover Intention significantly, is a number as 1.025 and the significance value is 0.305; 2) Work Environment does not have effect on Turnover Intention, is a number as 0.252, and the significance value is 0.801; 3) Job Satisfaction has a negative and significant effect on Turnover Intention, is a number as 2.001, and the significance value is 0.045; 4) Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, is a number as 11.651, and the significance value is 0.000; 5) Workload has a negative effect on Job Satisfaction, is a number as 3.029, and the significance value is 0.002; 6) Indirectly, Work Environment has a significant effect on Turnover Intention through Job Satisfaction as an intervening variable, is a number as 1.987, and the significance value is 0.047; 7) Workload has a positive effect on Turnover Intention through Job Satisfaction as an intervening variable, is a number as 1.684, and the significance value is 0.094. These results showed the urgency for creating a conducive Work Environment and provide the Job Satisfaction to reduce turnover intention.

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