

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK ENVIRONMENT, AND JOB AUTONOMY ON TURNOVER INTENTION THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE IN SOLO RAYA EVENT CREW

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN *JOB AUTONOMY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CREW EVENT SOLO RAYA

Chinta Alifia Devis¹⁾, Muzakar Isa²⁾*

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

B100210389@student.ums.ac.id¹⁾, muzakar.isa@ums.ac.id²⁾*

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the influence of workload, work environment, and job autonomy on turnover intention, with job satisfaction as a mediating variable among event crew in the Solo Raya area. Questionnaires were distributed to 153 respondents to collect data, which were then analyzed using multiple regression and mediation tests. The results indicate a significant effect of workload, work environment, and job autonomy on job satisfaction, which in turn mediates the relationship with turnover intention. The practical implication is that organizations can improve job satisfaction and reduce turnover intention by managing workload, enhancing the quality of the work environment, and providing greater autonomy. However, this study is limited to event crew in Solo Raya and does not include other variables such as organizational culture or economic conditions, so the generalization of the results should be done cautiously.

Keywords : *workload, work environment, work autonomy, job satisfaction, turnover intention, turnover intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini memfokuskan analisis pada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan otonomi kerja terhadap turnover intention, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kru event di Solo Raya. Kuesioner disebarikan kepada 153 responden untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis melalui regresi berganda dan uji mediasi. Hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari beban kerja, lingkungan kerja, dan otonomi kerja terhadap kepuasan kerja, yang kemudian memediasi hubungan dengan niat berpindah. Implikasi praktisnya, organisasi dapat memperbaiki tingkat kepuasan kerja sekaligus menurunkan keinginan untuk berpindah melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan pemberian otonomi lebih besar. Namun, penelitian ini terbatas pada kru acara di Solo Raya dan tidak mencakup variabel lain seperti budaya organisasi atau kondisi ekonomi, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, otonomi kerja, kepuasan kerja, niat berpindah, turnover intention.

PENDAHULUAN

Kota Surakarta, yang lebih dikenal dengan sebutan Kota Solo merupakan kota wisata budaya dan bisnis kreatif. Menjadi kota yang mengandalkan beragam usaha kreatif yang berbasis budaya, Kota Surakarta mempunyai potensi besar untuk menarik wisatawan (Isa, 2019), serta merupakan rumah bagi berbagai komunitas seni dan budaya yang aktif. Wilayah Solo Raya dikenal sebagai pusat budaya dan seni

tradisional Jawa yang terus berkembang menjadi salah satu destinasi unggulan dalam penyelenggaraan berbagai acara. Tingginya frekuensi acara seperti konser musik, pameran seni, dan festival budaya memberikan peluang ekonomi yang besar, baik bagi pelaku industri kreatif maupun masyarakat lokal. Dalam konteks ini, kebutuhan akan kru acara yang kompeten dan profesional menjadi sangat penting untuk mendukung keberhasilan penyelenggaraan acara.

Para warga sekitar Solo Raya pasti sudah tidak asing dengan acara event-event yang diselenggarakan di daerah solo dan sekitarnya. Mengingat potensi pasar yang terbuka dan kebutuhan akan jasa crew event yang berkualitas, mendirikan wirausaha vendor event di Solo Raya merupakan sebuah langkah strategis yang akan membawa manfaat ekonomi dan sosial bagi daerah tersebut. Menurut Dinard et al (2020: 30),

Namun, tantangan utama yang dihadapi dalam industri ini adalah bagaimana mempertahankan kru acara yang andal di tengah tuntutan kerja yang berat dan lingkungan yang sering kali tidak stabil. Beban kerja yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, serta interaksi langsung dengan berbagai pihak sering kali memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja para kru. Situasi ini dapat memicu turnover intention atau niat berpindah kerja, yang berdampak pada stabilitas tenaga kerja dalam industri tersebut. Menurut Ajabar (2020: 5), manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mendukung, mengembangkan, mendorong, serta mempertahankan kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi. Sementara itu, Ni Kadek dan John (2019: 2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Individu atau karyawan dikelola untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi dan keterampilan unggul yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka. Dengan demikian, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi perlu diketahui apa penyebabnya. Banyak sekali pengaruh yang mempengaruhi kepuasan kerja crew vendor event.

Selain faktor beban kerja, kondisi lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang penting dalam memengaruhi tingkat kepuasan serta keberlangsungan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun sosial, mampu meningkatkan efisiensi dan kepuasan para karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif sering kali memperburuk stres kerja dan mempercepat keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut artikel di ilmu.co.id (2020), elemen-elemen seperti budaya perusahaan yang positif, dukungan teknologi kolaboratif, serta keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan, tetapi juga memperkuat tingkat retensi dan produktivitas mereka. Pada industri penyelenggaraan acara, seperti di Solo Raya, kru acara sering kali bekerja dalam tekanan tinggi dengan tuntutan waktu yang ketat. Hal ini menuntut organisasi untuk memastikan lingkungan kerja mereka mendukung, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan interpersonal. Dengan menciptakan suasana kerja yang adil, aman, dan kolaboratif, organisasi dapat membantu kru acara tetap termotivasi dan merasa dihargai, sehingga mampu mengurangi niat berpindah dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Otonomi kerja menjadi faktor lain yang tak kalah penting. Ketika karyawan diberikan kebebasan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol atas tugas yang mereka lakukan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya otonomi dapat memperburuk perasaan

ketidakpuasan, yang berdampak pada niat berpindah. Karyawan cenderung merasa lebih bahagia dan termotivasi ketika mereka merasa mampu mengendalikan tugasnya dan mampu mengambil keputusan terkait pekerjaannya. Otonomi kerja, yang mencakup kesempatan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan, terbukti memiliki dampak besar pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan menyediakan otonomi, perusahaan tidak hanya meningkatkan tingkat kepuasan karyawan, tetapi juga memperkokoh kesetiaan mereka terhadap organisasi.

Studi terdahulu mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang penting dalam hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, serta otonomi kerja dengan niat untuk berpindah kerja. Dengan memahami dinamika ini, organisasi dapat mengidentifikasi strategi yang lebih efektif untuk mempertahankan tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Mengingat latar belakang yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan otonomi kerja terhadap niat berpindah kerja, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan perspektif strategis bagi para pelaku industri acara di Solo Raya dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

Hasil dari penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam studi manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menawarkan implikasi praktis yang relevan. Temuan yang dihasilkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan penyelenggara acara di

Solo Raya untuk menciptakan strategi pengelolaan kru yang lebih efektif, baik melalui perbaikan lingkungan kerja maupun pemberian otonomi yang lebih besar bagi karyawan.

Tinjauan Pustaka **Beban kerja (X₁)**

Menurut Lestari & Primadineska (2021), beban kerja dapat dipahami sebagai tuntutan pekerjaan yang melampaui kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Di sisi lain, menurut definisi yang diajukan oleh Rolos (2018), Sutikno (2018), serta Nursiti & Aditya (2020), beban kerja dapat diartikan sebagai serangkaian tugas yang dikerjakan oleh individu, tim, atau unit kerja untuk mencapai sasaran dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Faktor ini menjadi elemen penting yang mempengaruhi baik kinerja maupun kesejahteraan karyawan. Ketika beban kerja terlalu berat, karyawan bisa mengalami stres, penurunan motivasi, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan atau tidak menantang bisa menurunkan semangat kerja. Agar efektif, beban kerja harus seimbang, memberi tantangan namun tetap menjaga kesejahteraan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Keseimbangan ini penting agar karyawan tetap termotivasi dan tidak merasa terbebani secara berlebihan.

Lingkungan Kerja (X₂)

Peran lingkungan kerja sangat vital dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ini umumnya terbagi menjadi dua kategori utama: fisik dan psikologis. Aspek fisik mencakup hal-hal seperti fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan aspek keamanan yang memengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.

Sementara itu, faktor psikologis berhubungan dengan interaksi antar karyawan serta budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan dan motivasi mereka (Indiyati et al., 2018; Sunarno, 2021; Purnami et al., 2019). Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Faktor utama dalam lingkungan kerja terdiri dari elemen fisik seperti fasilitas yang memadai, pencahayaan, serta ventilasi yang mendukung kenyamanan dan keselamatan. Keberadaan faktor-faktor ini akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Di samping itu, faktor psikologis, seperti hubungan interpersonal yang positif antara karyawan dan manajemen, turut menentukan suasana kerja. Budaya organisasi yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan mental karyawan akan meningkatkan motivasi dan tingkat kepuasan kerja. Secara umum, kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen pada perusahaan. Di sisi lain, kondisi lingkungan yang kurang mendukung memiliki potensi untuk mengurangi motivasi dan semangat kerja karyawan dan meningkatkan tingkat pergantian karyawan.

Job Autonomy (X₃)

Job autonomy atau otonomi kerja merupakan kebutuhan psikologis dasar manusia yang didukung oleh teori self-determination, di mana pemenuhannya dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Konsep ini mencakup kendali atas metode kerja, pengaturan jadwal, serta penentuan kriteria evaluasi, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas dan inovasi di lingkungan kerja modern. Hasil dari riset ini otonomi kerja memberi efek yang baik

terhadap kesejahteraan emosional, kepuasan, dan pemberdayaan psikologis karyawan, serta mampu menurunkan niat untuk berpindah kerja (turnover intention). Dalam konteks industri yang dinamis, seperti teknologi informasi, pemberian otonomi kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas, tetapi juga membangun suasana kerja yang lebih mendukung dan memberdayakan karyawan untuk berkontribusi secara optimal.

Kepuasan Kerja (Y)

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk berbagai faktor emosional dan objektif yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Affective Events Theory (AET) oleh Weiss & Cropanzano (2020), respons emosional terhadap kejadian positif atau negatif selama bekerja memengaruhi evaluasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Locke (2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja tercapai ketika pekerjaan mendukung pencapaian tujuan pribadi dan profesional karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memahami harapan dan tujuan mereka. Herzberg (2022) menjelaskan bahwa kesesuaian antara harapan kerja dan kenyataan, termasuk faktor lingkungan kerja, gaji, dan peluang karir, sangat menentukan tingkat kepuasan. Studi lainnya menyoroti pentingnya kualitas kehidupan kerja, misalnya, penyediaan fasilitas yang cukup dan hubungan sosial yang harmonis, dan promosi jabatan berbasis prestasi, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Turnover Intention (Z)

Keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan (turnover intention) sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara beban pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, sebagaimana dijelaskan oleh model Job Demands-Resources (JD-R) oleh Bakker

dan Demerouti (2021). Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang meningkatkan kemungkinan karyawan untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, pengelolaan sumber daya yang efektif, termasuk dukungan organisasi, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas kinerja, dapat mengurangi niat tersebut. Menurut Teori Pertukaran Sosial (SET), hubungan yang saling

menguntungkan antara karyawan dan organisasi, seperti keseimbangan kerja-kehidupan pribadi dan penghargaan atas kontribusi, juga berperan penting dalam meningkatkan retensi. Penelitian oleh Siahaan dan Prawira (2021) serta Fitria dan Kurniawan (2022) menegaskan bahwa dukungan organisasi yang baik secara signifikan menurunkan turnover intention dengan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Menurut Irvan dan rekan-rekan (2023), metode kuantitatif merupakan jenis penelitian ilmiah yang menganalisis masalah yang muncul dari suatu fenomena, serta mengidentifikasi kemungkinan hubungan antara variabel-variabel yang terkait dalam masalah yang diteliti.

Penelitian ini mengambil populasi dari karyawan kru acara yang berada di kawasan Solo Raya. Mengingat jumlah populasi yang tidak terhingga, maka dilakukan pemilihan sampel. Teknik yang diterapkan dalam pemilihan sampel adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan khusus (Sugiono, 2020). Beberapa kriteria yang ditetapkan untuk menentukan sampel

dalam penelitian ini adalah orang yang bekerja sebagai crew event yang berada di Solo Raya, dan bersedia untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini melibatkan 153 karyawan kru acara di Solo Raya sebagai sampel yang bersedia berpartisipasi. Terdapat tiga variabel independen, satu variabel mediasi, dan satu variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel independen yang diteliti adalah kualitas beban kerja, lingkungan kerja, dan otonomi kerja; kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi, sedangkan niat berpindah kerja (turnover intention) menjadi variabel dependen. Penjelasan mengenai definisi operasional dan indikator untuk masing-masing variabel disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1 Penjelasan Operasional dan Indikator untuk Setiap Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Beban Kerja (X₁)	Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.	1. Kegiatan event yang dilakukan dalam periode satu bulan 2. Kegiatan event dengan pengerjaan kompetensi tinggi 3. Jam kerja dalam periode satu minggu 4. Jam kerja harian 5. Berkerja dalam satu minggu 6. Tidak berkerja dalam satu minggu	Human Resources for Health: Application of workload indicators to assess the allocation of orthopedists in a national referral hospital in Brazil (2022).

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X₂)	Mencakup hubungan antara rekan kerja, hubungan antara karyawan dan atasan, serta budaya organisasi. Lingkungan sosial yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan kolaborasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peluang kerja ekstra bagi yang berkinerja terbaik 2. Pengakuan atas prestasi hanya jika kinerjanya lebih baik darrekan kerja 3. Status tinggi ketika menanggung rekan kerja 4. Pencapaian didorong oleh ambisi yang lebih besar 	Journal of Business Research: Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment (2021)
Job Autonomy (X₃)	Job autonomy, atau otonomi kerja, merujuk pada sejauh mana seorang karyawan memiliki kebebasan, independensi, dan keleluasaan dalam mengatur dan mengontrol aspek-aspek pekerjaannya. Ini termasuk kemampuan untuk membuat keputusan sendiri tentang bagaimana, kapan, dan di mana tugas-tugas pekerjaan dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atasan memberi umpan balik positif ketika saya melakukan pekerjaan 2. Atasan memberikan pilihan, kebebasan, peluang 3. Atasan menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan 4. Mempercayai nasehat atasan mengenai pekerjaan 5. Atasan mendengarkan sudut pandang karyawan dalam masalah pekerjaan 6. Dapat berdiskusi dengan atasan mengenai pekerjaan karyawan 	International Journal of Hospitality Management: The relationships between supervisor-subordinate guanxi, perceived supervisor autonomy support, autonomous motivation, and employee job satisfaction: Evidence from international hotel chains in China (2022)
Turnover Intention (Y)	Niat berpindah mengacu pada kesadaran atau pemikiran karyawan tentang meninggalkan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Kelelahan emosional 3. Perilaku pimpinan 4. Pertukaran antar karyawan 5. Dukungan rekan kerja yang dirasakan 	International Journal of Hospitality Management: Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis (2020)
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan Perusahaan 2. Hubungan antar Karyawan 3. Keamanan Kerja 4. Hubungan dengan supervisor 5. Gaji 	Management Science Letters: The impact of extrinsic job satisfaction factors on the organizational commitment of accounting professionals in Tunisia (2020)

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner yang digunakan adalah jenis angket tertutup.

Deskripsi Responden

Gambaran Umum Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, angket diberikan kepada para responden sebanyak 153 orang. Kuesioner tersebut kemudian diolah dengan cara mentransfer skor setiap item akuntansi ke dalam tabel data dengan menggunakan software Microsoft Excel 2013. Setelah itu, data yang terkumpul

dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.0 untuk menghasilkan

ringkasan sebagai berikut:

Tabel 2. Output Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Corrected Item-To-Total Correlation	r tabel	Ket.
1	Beban Kerja (X1)			
	Butir 1.1	0,750	0,1587	Valid
	Butir 1.2	0,813	0,1587	Valid
	Butir 1.3	0,648	0,1587	Valid
	Butir 1.4	0,784	0,1587	Valid
2	Lingkungan Kerja (X2)			
	Butir 2.1	0,615	0,1587	Valid
	Butir 2.2	0,612	0,1587	Valid
	Butir 2.3	0,662	0,1587	Valid
	Butir 2.4	0,673	0,1587	Valid
3	Job Autonomy (X3)			
	Butir 3.1	0,445	0,1587	Valid
	Butir 3.2	0,548	0,1587	Valid
	Butir 3.3	0,529	0,1587	Valid
	Butir 3.4	0,410	0,1587	Valid
	Butir 3.5	0,503	0,1587	Valid
4	Turnover Intention (Y)			
	Butir 4.1	0,512	0,1587	Valid
	Butir 4.2	0,740	0,1587	Valid
	Butir 4.3	0,570	0,1587	Valid
	Butir 4.4	0,737	0,1587	Valid
5	Kepuasan Kerja (Z)			
	Butir 5.1	0,168	0,1587	Valid
	Butir 5.2	0,242	0,1587	Valid
	Butir 5.3	0,189	0,1587	Valid
	Butir 5.4	0,236	0,1587	Valid
	Butir 5.5	0,454	0,1587	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Mengacu pada Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dianggap valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation (r-hitung) melebihi nilai r-tabel.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel. Hal ini dijelaskan melalui nilai *cronbach's alpha* yang semuanya lebih dari 0,600.

Tabel 3. Output Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
1	Beban Kerja (X1)	0,762	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,714	Reliabel
3	Job Autonomy (X3)	0,603	Reliabel
4	Turnover Intention (Y)	0,727	Reliabel
5	Kepuasan Kerja (Z)	0,693	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Gambaran Umum Responden

Demografi responden menjelaskan

tentang gambaran umum responden yang meliputi jenis kelamin, pekerjaan, usia, pendidikan terakhir, dan frekuensi

kunjungan. Demografi responden dapat dilihat pada tabel 4, sebagai berikut:

Tabel 4. Output Demografi Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	20	13,1
	Laki-laki	133	86,9
Umur	< 20 Tahun	3	2
	20 – 40 Tahun	150	98
Pendidikan Terakhir	SMA	144	94,1
	Diploma	3	2
	S1/Sarjana	6	3,9
Penempatan Kerja	Kantor	14	9,2
	Pekerja Lapangan	139	90,8
Masa Krja	< 1 Tahun	7	7,8
	1-5 Tahun	141	92,2

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2024

Menurut Tabel 4, mayoritas responden yang merupakan kru acara di Solo Raya terdiri dari laki-laki, dengan jumlah 133 orang (86,9%). Usia responden sebagian besar berada dalam rentang 20-40 tahun, sebanyak 150 orang (98%), sementara hanya 3 orang (2%) yang berusia di bawah 20 tahun. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA, yaitu 144 orang (94,1%), diikuti oleh 3 orang (2%) yang berpendidikan Diploma, dan 6 orang (3,9%) berpendidikan S1. Adapun untuk masa kerja, 7 orang (7,8%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, sementara 141 orang (92,2%) telah bekerja antara 1 hingga 5 tahun.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data dari variabel penelitian mengikuti distribusi normal. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), yang menunjukkan bahwa distribusi data yang diperoleh adalah normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi adanya hubungan yang tinggi antara variabel independen dalam penelitian ini. Hubungan yang

kuat antar variabel dapat mengindikasikan adanya multikolinieritas. Untuk mendeteksi masalah ini, pengukuran dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih rendah dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, semua variabel menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, yang mengindikasikan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas dalam model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini, tidak terdeteksi adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan SPSS versi 21.0, dan jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Pembahasan

Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Crew Event Solo Raya

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini

ditunjukkan oleh koefisien yang bernilai positif (0,477) dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Crew Event Solo Raya terbukti.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin besar beban kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ajimat et al. (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja dapat berkontribusi positif terhadap kepuasan karyawan. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu, peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama apabila karyawan merasa tertantang atau memiliki sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Crew Event Solo Raya

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien yang positif sebesar 0,257 dan probabilitas 0,000 (lebih kecil dari 0,05) menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Crew Event Solo Raya terbukti. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isa dkk (2021), yang menunjukkan bahwa

lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, terbukti dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kondisi kerja yang nyaman akan mendorong produktivitas, sehingga menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik adalah elemen kunci dalam mencapai kesuksesan di dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Job Autonomy Terhadap Kepuasan Kerja Crew Event Solo Raya

Hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa job autonomy memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari koefisien positif sebesar (0,341) dan nilai probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa job autonomy memengaruhi kepuasan kerja karyawan Crew Event Solo Raya terbukti. Artinya, jika karyawan semakin memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaannya maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam bekerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nie dkk. (2023), ditemukan bahwa otonomi kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku job crafting, yaitu upaya proaktif karyawan untuk menyesuaikan peran pekerjaan mereka dengan keterampilan dan preferensi pribadi. Perilaku ini pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa otonomi kerja berkontribusi pada pengalaman kerja yang lebih bermakna, yang memotivasi karyawan untuk merancang ulang peran mereka agar lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai pribadi mereka.

Keterkaitan antara otonomi dan kepuasan ini telah teramati di berbagai industri, menyoroiti perannya sebagai faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Crew Event Solo Raya

Uji signifikansi yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan niat untuk keluar (*Turnover Intention*). Koefisien yang diperoleh mencapai 0,860, dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, mengonfirmasi bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan *Turnover Intention* pada karyawan Crew Event Solo terbukti benar. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ardi dan Anggraini (2022) terhadap generasi milenial di sektor manufaktur di Indonesia juga menunjukkan bahwa faktor seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kesempatan pengembangan kompetensi sangat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan atau mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Crew Event Solo Raya

Hasil analisis uji signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien positif (0,396) dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki peran

sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis lima yang mengemukakan bahwa beban kerja memengaruhi *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Crew Event Solo Raya dapat diterima. Ini berarti bahwa semakin besar beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula kemungkinan berkurangnya kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa tingginya beban kerja dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Studi oleh Fitriani & Yusiana (2020), Masta & Riyanto (2020), serta Anees et al. (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, berpotensi menyebabkan *burnout* dan menurunnya kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Song et al. (2020) juga menunjukkan bahwa tekanan yang diakibatkan oleh beban kerja tinggi dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Crew Event Solo Raya

Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), dengan koefisien positif sebesar 0,157 dan probabilitas 0,026 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan

turnover intention, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian, hipotesis enam yang menyatakan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai mediator pada Crew Event Solo Raya terbukti benar. Lebih lanjut, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk merasakan peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh berbagai pakar menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti dari pekerjaan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa nyaman di tempat kerja umumnya memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Pengaruh Job Autonomy Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Crew Event Solo Raya

Hasil dari uji signifikansi mengungkapkan bahwa Job Autonomy berpengaruh positif terhadap turnover intention, dengan dampak yang signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien positif (0,365) dan probabilitas 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Dengan demikian, hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa Job Autonomy mempengaruhi turnover intention

melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Crew Event Solo Raya terbukti benar. Artinya, semakin besar tingkat kebebasan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam pekerjaan mereka, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan, yang akhirnya dapat menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan kata lain, memberikan otonomi lebih pada karyawan dalam melaksanakan tugas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat mereka untuk berhenti bekerja.

Hal ini sama seperti penelitian yang telah Berber dkk (2020) semakin tinggi tingkat otonomi dalam pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa puas dengan pekerjaan tersebut. Hal ini terkait dengan peningkatan rasa kontrol yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan mereka, yang memungkinkan mereka untuk menyesuaikan tugas-tugas mereka dengan preferensi dan keterampilan pribadi. Kepuasan kerja yang meningkat ini pada gilirannya dapat mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan atau turnover intention.

SIMPULAN

Tingkat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh beban kerja, kondisi lingkungan, dan seberapa besar otonomi yang dimiliki dalam pekerjaan. Ketiga faktor ini juga berperan sebagai penghubung dalam mengurangi niat untuk keluar dari pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan, suasana kerja yang kurang mendukung, dan keterbatasan dalam otonomi bisa menurunkan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan yang positif dan kebebasan dalam bekerja justru dapat meningkatkan kepuasan dan hasil kerja yang dicapai. Penelitian ini memiliki beberapa

keterbatasan, di antaranya adalah sampel yang terbatas hanya pada crew vendor event di Solo Raya, jumlah responden yang sedikit, serta penggunaan kuesioner online yang berpotensi mempengaruhi keakuratan data. Sebagai rekomendasi untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel independen, memperluas jangkauan wilayah dengan mempertimbangkan perbedaan karakteristik demografi, serta meningkatkan jumlah responden untuk mendapatkan hasil yang lebih valid dan representatif.

Daftar Pustaka

- Abdelmoula, L. (2020). The impact of extrinsic job satisfaction factors on the organizational commitment of accounting professionals in Tunisia. *Management Science Letters*, 10(13), 3003-3008.
- Ahmad, M. S., Barattucci, M., Ramayah, T., Ramaci, T., & Khalid, N. (2022). Organizational support and perceived environment impact on quality of care and job satisfaction: a study with Pakistani nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(6), 677-693. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2021-0179>
- Ahiabu, M. K., Adzivor, E. K., Attipoe, J. A., Agyapong, J. A. M., & Abiemo, M. K. (2024). Beyond bricks and mortar: Work-life balance and project performance of Ghana's construction professionals – Does co-worker relationship quality matter? *Social Sciences and Humanities Open*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100940>
- Al-sharafi, H., Hassan, M. E. M., & Alam, S. S. (2018). The Effect of Training and Career Development on Employees Retention –A Study on the Telecommunication Organizations in Yemen. *The Journal of Social Sciences Research*, 2, 420-430.
- Al-Zoubi, M. O., Masa'deh, R., & Twaissi, N. M. (2022). Exploring the relationship among structured-on-the job training, mentoring, job rotation, work environment factors and tacit knowledge transfer. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-06-2022-0199>
- Amira, A., Pratama, G. C., Rahmattullah, Y., & Abdullah, T. M. K. (2024). The Effect of Transformational Leadership and Worklife Balance on Employee Performance Mediated by Employee Commitment. *The Spirit of Society Journal: International Journal of Society Development and Engagement*, 7(2), 130-143. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/scj/index>
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 69(6-7), 377-398. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Arlian, Arlian, & Muzakar Isa. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Lokasi Terhadap Loyalitas Pelanggan Pasar Klewer Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aruldoss, A., Berube Kowalski, K., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2022). The relationship between work-life balance and job satisfaction: moderating role of training and development and work environment. *Journal of Advances in Management Research*, 19(2), 240-271. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2021-0002>
- Bakker, D., & Demerouti, E. (2021). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. Updated research perspectives.
- Charoensukmongkol, P. (2022). Supervisor-subordinate guanxi and emotional exhaustion: The moderating effect of supervisor job autonomy and workload levels in organizations. *Asia Pacific Management Review*, 27(1), 40-49.
- Dong, Y., Zhang, Z., & Li, J. (2021). The Impact of Job Autonomy on Job Satisfaction: A Study on Employee Well-being. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 87-102.
- Dewi, Viriani Noviasari, Muzakar Isa, & Farid Wajdi. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 38-59.
- Fitria, L., & Kurniawan, R. (2022). The Impact

- of Organizational Support on Employee Turnover Intention: A Social Exchange Theory Approach. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya*, 8(4), 234-245.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1).
- Isa, Muzakar, Aliffa Sandy, & Iwan Setiawan Adji. (2020). Strategi Penguatan Kinerja Klinik Pratama untuk Peningkatan Layanan Kesehatan Masyarakat. *Prosiding University Research Colloquium*.
- Kim, Y. H., Shin, S. I., Kim, H. K., Jun, M., & Wreen, M. (2023). Advanced practice nurses' organization commitment: Impact of job environment, job satisfaction, and person-organization fit. *Asian Nursing Research*, 17(2), 91-101.
- Machado, C. R., Brasil, D., & Dal Poz, M. R. (2022). Application of workload indicators to assess the allocation of orthopedists in a national referral hospital in Brazil. *Human Resources for Health*, 19(Suppl 1), 123.
- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551-557.
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Söilen, K. S., & Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137, 488-499.
- Park, J., & Min, H. K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599.
- Pambudi, C. S., & Djastuti, I. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Dankos Farma). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 16(2), 45-54.
- Seriwatana, Phenphimol, & Peerayuth Charoensukmongkol. (2021). Cultural intelligence and relationship quality in the cabin crew team: The perception of members belonging to cultural minority groups. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 20(2), 147-173.
- Siahaan, A., & Prawira, D. (2021). The Role of Resource Management in Reducing Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 9(2), 112-120.
- Zhang, J., Huang, R., Chen, Q., & Zhao, G. (2023). The relationships between supervisor-subordinate guanxi, perceived supervisor autonomy support, autonomous motivation, and employee job satisfaction: Evidence from international hotel chains in China. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103354.
- Zhou, X. (2020). Aspects of Job Autonomy and Their Impact on Employee Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 45-67.