



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Restoran Kubang Hayuda di Ulak Karang

Berry Fadly^{1*}, Jhon Rinaldo², Sunreni³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: berryfadly01@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada Restoran Kubang Hayuda di Ulak Karang Kota Padang. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Restoran Kubang Hayuda di ulak Karang sampel sebanyak 30 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar karyawan, hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat *turnover intention*.

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

Abstract: This study aims to determine the influence of job satisfaction and work environment on turnover intention at Kubang Hayuda Restaurant in Ulak Kauf, Padang City. Job satisfaction and work environment are very important to consider in order to increase employee job loyalty and reduce employee turnover intention. This research was conducted on the Karryawan of Kubang Hayuda Restaurant in Ulak Karang with a sample of 30 people. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the study showed that job satisfaction had a negative and significant effect on turnover intention, and the work environment had a positive and significant effect on turnover intention. The management must pay attention to and increase employee satisfaction with the value of the compensation provided and pay attention to the employee's work environment in the communication relationship between employees, this aims to create and increase work loyalty to employees and reduce the level of turnover intention.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Turnover Intention, Restaurant

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Disatusisi, *turnover*

merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah (Yuliasia,2012). Namun disisilain, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan bias membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan, baik dalam segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan (Novliadi, 2007). Kerugian dari segi biaya berupa pengeluaran biaya untuk melakukan rekrutmen karyawan baru. Kerugian dari segi sumber daya berupa kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas jika karyawan yang kompeten meninggalkan perusahaan.

Restoran kubang hayuda merupakan salah satu tempat kuliner yang sudah banyak dikenal orang dari berbagai kalangan. Selain itu Restoran kubang hayuda memiliki banyak pelanggan dan memiliki eksistensi yang tidak diragukan lagi. Langkah yang ditempuh Restoran kubang hayuda untuk memenuhi keinginan pelanggan dan memberikan pelayanan terbaik dengan merekrut sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Namun untuk mempertahankan kankaryawan terlebih yang potensial atau selalu memberikan hal positif untuk perusahaan bukan lah hal yang mudah bagi perusahaan. Keinginan karyawan berpindah terkait erat kepuasan kerja, budaya yang ada diperusahaan, kepuasan gaji, lingkungan kerja dan stress kerja.

Restoran kubang hayuda dalam menjalankan kegiatan usahan yang tidak terlepas dari berbagai masalah. Dari observasiawal, diperoleh data yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di Restoran kubang hayuda.

Berdasarkan umur responden, responden yang mempunyai range umur 19 sampai dengan 29 tahun berjumlah 16 responden, untuk usia 30-39 tahun memiliki jumlah 12 responden dengan tingkat persentase 40,0%. Untuk range umur besar dar 40 tahun berjumlah 2 responden dengan tingkat persentase 6,7%.

Tabel 1. Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
19-29 Tahun	16	53,3
30-39 Tahun	12	40,0
>40 tahun	2	6,7
Total	30	100,0

Uji TCR

Jawaban Responden Atas Informasi Kepuasan kerja karyawan restoran kubang hayuda di ulak karang.

Tabel 2. TCR Variabel Kepuasan Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		N		Mean	TCR %	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
Pekerjaan itu sendiri															
1	2	6.7	28	93.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat Baik
2	3	10	19	63.3	6	26.7	0	0	0	0	0	0	3,83	76,6	Baik
3	1	3.3	28	93.3	1	3.3	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
4	1	3.3	24	80	5	16.7	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
5	3	10	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	0	0	3,83	76,6	Baik
Rata-Rata													3.92	78.4	Baik
Gaji															
6	1	3.3	28	93.3	1	3.3	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
7	1	3.3	24	80	5	16.7	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
8	1	3.3	25	83.3	4	13.3	0	0	0	0	0	0	3,9	78	Baik

Item	SS		S		N		TS		STS		N		Mean	TCR %	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
9	2	6.7	28	93.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat Baik
10	2	6.7	28	93.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat Baik
Rata-Rata													3,982	79,64	Baik
Promosi															
11	3	10	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	0	0	3,83	76,6	Baik
12	1	3.3	28	93.3	1	3.3	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
13	1	3.3	24	80	5	16.7	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
14	3	10	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	0	0	3,83	76,6	Baik
15	1	3.3	28	93.3	1	3.3	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
Rata-Rata													3,906	78,12	Baik
Pengawasan															
16	1	3.3	24	80	5	16.7	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
17	1	3.3	25	83.3	4	13.3	0	0	0	0	0	0	3,9	78	Baik
18	2	6.7	28	93.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat baik
19	1	3.3	25	83.3	4	13.3	0	0	0	0	0	0	3,9	78	Baik
20	2	6.7	28	93.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat baik
Rata-Rata													3,962	79,24	Baik
rekan kerja															
21	3	10	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	0	0	3,83	76,6	Baik
22	1	3.3	28	93.3	1	3.3	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
23	1	3.3	24	80	5	16.7	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
24	1	3.3	25	83.3	4	13.3	0	0	0	0	0	0	3,9	78	Baik
25	2	6.7	28	93.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat baik
Rata-Rata													3,934	78,68	Baik
kondisi kerja															
26	2	6.7	28	93.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat Baik
27	3	10	19	63.3	8	26.7	0	0	0	0	0	0	3,83	76,6	Baik
28	1	3.3	28	93.3	1	3.3	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
29	1	3.3	24	80	5	16.7	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
30	1	3.3	25	83.3	4	13.3	0	0	0	0	0	0	3,9	78	Baik
Rata-rata													3,94	78,80	Baik

Sumber: Hasil Olahan penulis 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata Indikator Gaji adalah nilai paling tinggi yaitu sebesar 79,64%. Dan nilai Indikator Promosi adalah nilai yang paling rendah yaitu sebesar 78,12%.

Dari Jawaban-Jawaban yang diberikan oleh responden indikator gaji mendapat nilai TCR tertinggi, ini disebabkan karena para karyawan ingin menunjukkan bahwa pihak dari Restoran Kubang Hayuda di ulak karang juga harus memperhatikan perihal gaji tersebut. Dan dari jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden idikator promosi mendapat nilai TCR terendah, dikarenakan promosi tidak harus terlalu dikedepankan karena Restoran Kubang Hayuda sudah banyak dikenal oleh kalangan masyarakat.

Tabel 3. TCR Variabel Lingkungan Kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		N		Mean	TCR %	Kriteria
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
pengawasan															
1	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat Baik
2	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
3	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
4	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik

Item	SS		S		N		TS		STS		N		Mean	TCR %	Kriteria
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
5	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
Rata-Rata													4,01	80,24	Baik
Suasana kerja															
6	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
7	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
8	2	6,7	24	80	4	13,3	0	0	0	0	0	0	3,93	78,6	Baik
9	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat Baik
10	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat Baik
Rata-Rata													4,01	80,24	Baik
Perlakuan dengan baik															
11	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
12	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
13	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
14	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
15	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
Rata-Rata													3,99	79,72	Baik
ada rasa aman															
16	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
17	2	6,7	24	80	4	13,3	0	0	0	0	0	0	3,93	78,6	Baik
18	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat baik
19	2	6,7	24	80	4	13,3	0	0	0	0	0	0	3,93	78,6	Baik
20	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat baik
Rata-Rata													4,00	79,76	Baik
Hubungan berlangsung secara serasi															
21	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
22	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
23	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
24	2	6,7	24	80	2	6,7	0	0	0	0	0	0	3,93	78,6	Baik
25	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat baik
Rata-rata													4,00	80,01	Baik

Sumber: Hasil Olahan penulis 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata Indikator Pengawasan dan Indikator Suasana Kerja adalah nilai paling tinggi yaitu sebesar 80,24%. Dan nilai Indikator Perlakuan Dengan Baik adalah nilai yang paling rendah yaitu sebesar 79,72%.

Dari Jawaban-Jawaban yang diberikan oleh responden ada dua indikator mendapat nilai TCR tertinggi yaitu indikator pengawasan dan indikator suasana kerja maka dari itu perlu juga diperhatikan agar pihak restoran kubang hayuda memberikan suasana baru. Dan dari jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden indikator perlakuan dengan baik mendapat nilai TCR terendah, maka dari itu dari lingkungan restoran kubang hayuda perlakuan dengan baik sudah ditanamkan kepada para karyawan sejak dari awal ia mulai bekerja dan juga sudah ditanamkan sikap untuk disiplin.

Tabel 4. TCR Variabel *Turnover*

item	SS		S		N		TS		STS		N		Mean	TCR %	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%			
Pikiran-pikiran untuk berhenti															
1	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
2	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
3	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
4	2	6,7	24	80	4	13,3	0	0	0	0	0	0	3,93	78,6	Baik

item	SS		S		N		TS		STS		N		Mean	TCR %	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%			
5	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat Baik
Rata-Rata													3,99	79,84	Baik
Keinginan untuk meninggalkan															
6	4	13,3	26	86,7	0	0	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat Baik
7	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
8	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
9	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
10	3	10	26	86,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	4,07	81,4	Sangat Baik
Rata-Rata													4,02	80,40	Baik
Keinginan untuk mencari pekerjaan															
11	6	20	19	63,3	5	16,7	0	0	0	0	0	0	4,03	80,6	Baik
12	2	6,7	26	86,7	2	6,7	0	0	0	0	0	0	4	80	Baik
13	2	6,7	22	73,3	2	6,7	0	0	0	0	0	0	3,87	77,4	Baik
14	2	6,7	24	80	4	13,3	0	0	0	0	0	0	3,93	78,6	Baik
15	4	13,3	26	86,7	1	3,3	0	0	0	0	0	0	4,13	82,6	Sangat Baik
Rata-rata													4,00	80,04	Baik

Sumber: Hasil Olahan penulis 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan adalah nilai paling tinggi yaitu sebesar 80,40%. Dan nilai Indikator Pikiran-Pikiran Untuk Berhenti adalah nilai yang paling rendah yaitu sebesar 79,84%.

Dari Jawaban-Jawaban yang diberikan oleh responden indikator keinginan untuk meninggalkan mendapat nilai TCR tertinggi, karena setelah lama bekerja disana para karyawan mendapatkan skil atau basic yang bisa digunakan untuk membuka usaha sendiri. Dan dari jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden idikator pikiran-pikiran untuk berhenti mendapat nilai TCR terendah, Karena para karyawan sudah merasa nyaman dan merasa ada peluang saat bekerja di restoran kubang hayuda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Restoran Kubang Hayuda Di Ulak Karang

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan Restoran Kubang Hayuda Di Ulak Karang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan penulis terhadap kepada karyawan Restoran Kubang Hayuda Di Ulak Karang.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Restoran Kubang Hayuda Di Ulak Karang yang berjumlah sebesar 23 orang dan disertakan 7 orang yang sudah berhenti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, Maka sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang.

HASIL PENELITIAN BERGANDA

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier

Tabel 4. Hasil analisa regresi linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	std error	Beta	t	sig	
1 (Constant)	0,190			2,755	0,10	
Kepuasan K	0,010	0,023	0,009	0,009	0,419	0,679
Lingkungan K	0,962	0,20	1,003	1,003	48,723	0,000

Tabel 5. Pengujian hipotesis Uji Hipotesis F dan T

Model	Uji T		Uji F	
	T	Sig	F	Sig
Kepuasan kerja	0,419	0,679		
Lingkungan kerja	48,723	0,000	2205,575	0,000

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan table 5 diatas dalam hasil uji f secara simultan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini berarti koefisien variabel X1, X2, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05). Dan jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka hipotesis penelitian diterima. Dalam kasus ini F_{hitung} memiliki nilai 2205,575 sedangkan F_{table} 3,34 ini berarti $F_{hitung} > F_{table}$ sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai T hitung variable Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,419, untuk variabel lingkungan Kerja sebesar 48,723 sebagai berikut $Y = 0,190 + 0,010X_1 + 0,962X_2 + e$

Hasil Uji F

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 96). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,681	2	1,341	2205,575	,000 ^b
Residual	,016	27	,001		
Total	2,698	29			

a. Dependent Variable: *Turnover*

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepuasan_kerja

Nilai F hitung sebesar 2205.575 dengan nilai signifikansi 0,000. Dalam perhitungan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan $df_1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 (30 - 2) = 28$, hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,34. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2205,575 > 3,34$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), yang berarti model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi *turnover*.

Dari persamaan regresi linier diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier pada tabel adalah 0,190 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol) maka nilai *turnover intention* adalah sebesar 0,190

2. Koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 0,010. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja sebesar 1% maka terjadi kenaikan *turnover intention* sebesar 0,010 dengan asumsi variabel dianggap tetap.
3. Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,962. Hal ini menjelaskan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka terjadi kenaikan *turnover intention* sebesar 0,962 dengan asumsi variabel dianggap tetap.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama menguji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut tidak sesuai dengan hipotesis peneliti ajukan, dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover*, artinya kepuasan pada pekerjaan itu sendiri contohnya yakni pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan. Kurang senang dengan pekerjaan yang dilakukan, atau gaji yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kurangnya juga dukungan dari rekan kerja, dan kurangnya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja diperusahaan itu sendiri. Hal ini didukung oleh teori Simamora (2015:152) semakin rendah kepuasan kerja mereka, maka semakin besar pula kemungkinan mereka akan meninggalkan posisi mereka saat ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua menguji pengaruh antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis peneliti ajukan, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dapat dikatakan keadaan lingkungan kerja di Restoran Kubang Hayuda saat ini tinggi. Hal diketahui karena penilaian karyawan untuk fasilitas kerja, kebersihan, suasana kerja, system pemberian imbalan, adanya rasa aman, hubungan yang berlangsung secara serasi membuat karyawan merasa ada kenyamanan dalam lingkungan kerja ditandai dengan hasil pengaruh yang positif dan signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada restoran kubang hayuda di ulak karang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada restoran kubang hayuda di ulak karang.
3. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada restoran kubang hayuda di ulak karang.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja khususnya, fasilitas kerja, kebersihan, penerangan sudah cukup baik atau belum, sistem pemberian imbalan, perlakuan yang baik adanya rasa aman dan mempunyai hubungan yang serasi antar karyawan.

2. Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan khususnya mengenai kepuasan gaji dan peluang promosi untuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pengawasan (supervisi), dan rekan kerja sudah cukup baik namun masih bisa ditingkatkan lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Mangaluang, 2015. Statistik Dasar. Cetakan I. Padang : Ekasakti Press.
- Ansyar. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa (Jurnal). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto,. 2012. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahyari, 2016. Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Empat: BPFE.
- Andini. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional pada Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran, 8(16), h: 1-10.
- Edison, dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali,. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isyandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru : UNRI Press.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. ANDI.
- Mangkunegara, A.A., dan Prabu, A. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam, 155 Pekanbaru.
- Novliadi, P. 2007. Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU.
- Robbins, S. 2015, Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. Organizational Behaviour. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Retno. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sharma R.A. and Chandra S.S., 2004, Advanced Industrial Psychology, New Delhi: Nice Printing Press.
- Sedarmayati, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Wisantyo dan Harries. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga Pengelola Dana Bergulir Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah).
- Wursanto. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, edisi dua. Yogyakarta: Andi.
- Yuliasia dkk. 2012. Analisis Variabel yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (Turnover Intention) dengan Struktural Equation Modelling (SEM) Pada PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan.