

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja Karyawan

Dimas Kurniawan Kusumajati

S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti Surakarta

e-mail: dimaskurniawankusumajati@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine, analyze and empirically prove the effect of attachment, work discomfort and leadership justice on the desire to change jobs of employees at J&T Express Sragen. The analysis technique in this research consists of instrument testing: validity & reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and R2 test (coefficient of determination test). The results of the multiple linear regression test can be seen that the variables of attachment, work discomfort and leadership justice have a positive effect on employee turnover intentions. The results of the t-statistical test show that: Engagement has a significant effect on employee turnover intentions. Work discomfort has a significant effect on the desire to move employees. Leadership justice has a significant effect on employee turnover intentions. The results of the F statistical test can be concluded that together the variables of engagement, job discomfort and leadership justice have a significant influence on the desire to change jobs of employees at J&T Express Sragen. The results of the Adjusted R Square test obtained results of 0.747 which means that the variable of employee turnover intention at J&T Express Sragen can be explained by attachment, work discomfort and leadership justice of 74.7% while the remaining 25.3% is explained by other variables that are not included in the analysis. this research, for example the comfort of the environment and the speed of service.

Keywords: Engagement, Work Discomfort, Leadership Justice, Desire to Change Employees

Abstract

The purpose of this study was to determine, analyze and empirically prove the effect of attachment, work discomfort and leadership justice on the desire to change jobs of employees at J&T Express Sragen. The analysis technique in this research consists of instrument testing: validity & reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and R2 test (coefficient of determination test). The results of the multiple linear regression test can be seen that the variables of attachment, work discomfort and leadership justice have a positive effect on employee turnover intentions. The results of the t-statistical test show that: Engagement has a significant effect on employee turnover intentions. Work discomfort has a significant effect on the desire to move employees. Leadership justice has a significant effect on employee turnover intentions. The results of the F statistical test can be concluded that together the variables of engagement, job discomfort and leadership justice have a significant influence on the desire to change jobs of employees at J&T Express Sragen. The results of the Adjusted R Square test obtained results of 0.747 which means that the variable of employee turnover intention at J&T Express Sragen can be

explained by attachment, work discomfort and leadership justice of 74.7% while the remaining 25.3% is explained by other variables that are not included in the analysis. this research, for example the comfort of the environment and the speed of service.

Keywords: Engagement, Work Discomfort, Leadership Justice, Desire to Change Employees

PENDAHULUAN

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan keterlibatan pekerja secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employees*, di sisi lain, melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan (Luthans dan Peterson, 2020).

Perpindahan (*turnover*) merupakan proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis & Jackson, 2016:159). Fitz-en & Davison (2016:269) mengklasifikasikan perpindahan berdasarkan pemicu keputusan yang dibuat, yaitu dengan kemauan sendiri (*voluntary*) dan bukan kemauan sendiri (*involuntary*). Faktor yang menyebabkan karyawan berpindah pekerjaan dapat dikategorikan sebagai faktor eksternal dan faktor internal (Sutianingsih 2022). Faktor eksternal berupa dorongan yang berasal dari luar individu, misalnya dorongan keluarga dan peluang yang diberikan perusahaan lain. Faktor internal adalah faktor yang terkait langsung dengan diri karyawan, seperti kepuasan yang dirasakan karyawan atas kompensasi yang diterimanya, kepuasan akan pekerjaannya, rasa aman karyawan dalam bekerjadan komitmen karyawan terhadap perusahaannya.

Evaluasi terhadap berbagai pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya perpindahan karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan faktor lain seperti kondisi pasar kerja, kesempatan kerja, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada (Robbins, 2016:53).

Kemajuan teknologi yang sangat cepat mengharuskan organisasi mengikuti perkembangan teknologi, untuk itu suatu organisasi membutuhkan suatu sistem informasi yang mendukung kebutuhan organisasi pemerintah dalam menciptakan efisiensi dan efektifitas kerja maupun dalam meningkatkan pelayanan kepada karyawan (Budiyono and Sutianingsih 2021). Disamping itu kemajuan teknologi informasi juga merupakan solusi dalam memenuhi aspek transparansi, akuntabilitas dalam partisipasi karyawan.

Setiap penyelenggaraan pelayanan publik harus memiliki standar pelayanan dan dipublikasikan sebagai jaminan adanya keadilan pimpinan bagi penerima pelayanan (Sutianingsih, Budiyanto, and Suwitho 2021). Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang wajib ditaati oleh pemberi dan atau penerima pelayanan. Standar pelayanan publik, sekurang-kurangnya meliputi keterikatan yang dibakukan dan termasuk dengan pengaduan.

Fenomena di J&T Express Sragen pada umumnya, karyawan menginginkan produk jasa layanan yang memiliki karakteristik lebih cepat, lebih murah, dan lebih baik. Dengan demikian, perlu diperhatikan dimensi waktu, biaya, maupun kualitas baik

produk maupun sikap. Pelayanan yang terbaik adalah melayani setiap saat, secara cepat dan memuaskan, berlaku sopan, ramah dan menolong, serta profesional (Rachmadi 2018). Hal inilah yang menjadi faktor pertimbangan penting bagi J&T Express Sragen untuk dapat meningkatkan keinginan pindah kerja karyawan.

Keterikatan adalah tahapan-tahapan atau sesuatu proses yang dibakukan sebagai patokan dalam melakukan kegiatan. Dengan demikian, standar keterikatan publik adalah spesifikasi teknis pelayanan yang dibakukan sebagai patokan dalam melakukan pelayanan publik. Standar pelayanan publik tersebut merupakan ukuran atau persyaratan baku yang harus dipenuhi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. (Mahmudi, 2017).

Berdasarkan fenomena yang ada di tempat penelitian keterikatan di J&T Express Sragen ketika karyawan datang memerlukan pelayanan langsung ditangani oleh petugas, dan diharapkan antri untuk meminta tanda tangan dari pejabat yang berwenang, sehingga proses keterikatan sudah terbilang mudah dipahami, akan tetapi dalam proses pembuatan surat misalnya surat keterangan kelahiran, pengantar pembuatan KTP, pembuatan KK dan lain-lain harus diketik secara komputersasi, sehingga semua karyawan dituntut untuk dapat mengoperasikan komputer dan kenyataan belum sepenuhnya karyawan J&T Express Sragen dapat mengoperasikan komputer dengan lancar, sehingga ketidaknyamanan kerja belum memadai di dukung dengan data di J&T Express Sragen bahwa yang dapat mengoperasikan komputer hanya 3 orang, keadilan pimpinan yang belum merata maka berdampak pada keinginan pindah kerja karyawan yang belum memadai.

ketidaknyamanan kerja adalah rasa tidak nyaman terhadap segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, akseleratif yang berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman menciptakan lingkungan produktif, sehingga menyenangkan dan membuat krasan penghuninya.

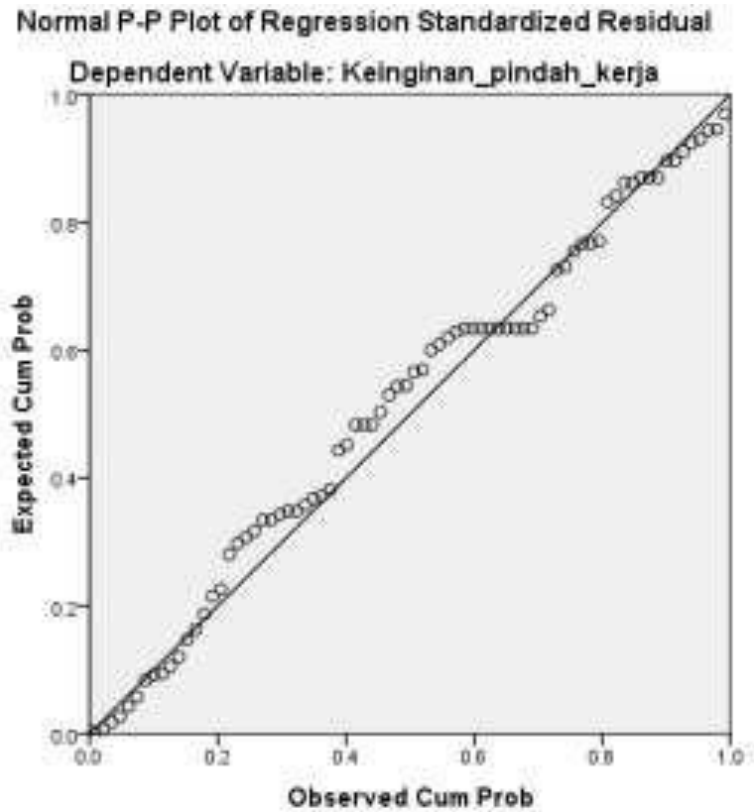
Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan ikut, menyebabkan kinerja yang menurun, misalnya kurangnya peralatan kerja, ruang kerja yang pengab, ventilasi yang kurang dan prosedur yang tidak jelas. Gaji yang tidak sesuai akan membuat karyawan melirik pada lingkungan kerja yang menjamin pencapaian harapan pekerja Yukl, (2015:108). Dan hubungan kerja yang kompak akan meningkatkan produktivitas kerja, karena anantara satu karyawan dengan karyawan yang lain akan saling mendukung untuk pencapaian tujuan (Sutianingsih 2018).

Ketidaknyamanan kerja di J&T Express Sragen selama ini sudah baik akan tetapi perlu ditingkatkan sesuai prosedur atau SOP yang sudah ditentukan oleh J&T Express Sragen, sehingga untuk mengetahui pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap peningkatan keinginan pindah kerja karyawan J&T Express Sragen perlu dilakukan penelitian dan variabel ketidaknyamanan kerja menjadi variabel independen dalam penelitian ini.

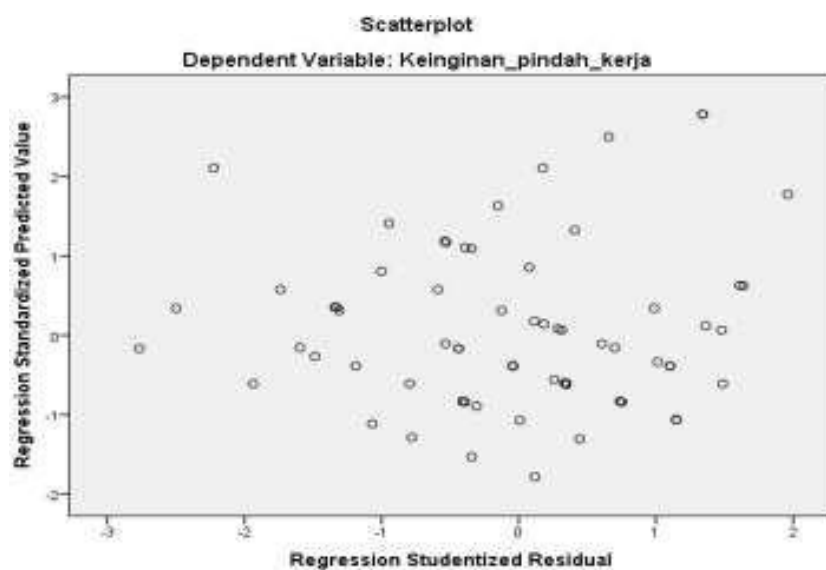
Data keadilan misalnya karyawan mendapatkan pelayanan yang sama, tidak ada pembeda pelayanan bagi karyawan yang dipandang mampu maupun kurang mampu, sehingga pemberian perhatian juga harus diperlakukan sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas



Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
1	Keterikatan	0,40 4	2,47 6	Tidak terjadi Multikolinierit as
2	Ketidaknyaman Kerja	0,37 4	2,67 5	Tidak terjadi Multikolinierit as
3	Keadilan Pimpinan	0,80 1	1,24 8	Tidak terjadi Multikolinierit as

Uji Autokorelasi

No.	R	R Square	Adjusted Square	R Durbin Watson
1	0,870	0,757	0,747	1,788

**Uji
Hipotesis**

Hasil Uji Statistik t

No.	Variabel	t	Sig	Kriteria	Keteranga n
1	Keterikatan	3,72 0	0,000	Dikatakan signifikan apabila nilai sig < 0,05	Terbukt i
2	Ketidaknyama n Kerja	3,48 9	0,001		Terbukt i
3	Keadilan Pimpinan	5,93 9	0,000		Terbukt i

Hasil Uji F

No.	F	Sig	Keteranga n
1	74,81 5	0,00 0	Signifikan

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,870	0,757	0.747	0,884

PEMBAHASAN

1. Ketidaknyamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa jika Ketidaknyamanan kerja ditingkatkan, maka keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen pengaruhnya akan meningkat. Upaya memperbaiki ketidaknyamanan kerja dengan cara: memperbaiki kenyamanan lingkungan kerja di J&T Express Sragen, memperbaiki Sarana dan prasarana di J&T Express Sragen. memperbaiki lingkungan yang ada di J&T Express Sragen dan memperbaiki tempat parkir dan toilet.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Frederik Mote (2018), Anastasya (2009), Achmad (2017) dan Mustofa (2017) yang menyatakan bahwa ketidaknyamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

2. Keadilan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa dengan adanya keadilan pimpinan yang ditingkatkan akan mampu meningkatkan keinginan pindah kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan keadilan pimpinan adalah dengan cara: Pimpinan dalam bekerja tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lainnya (Sutianingsih et al. 2021; Sutianingsih and Handayani 2021). Semua karyawan di J&T Express Sragen mendapatkan perlakuan yang sama, Semua karyawan mendapatkan keadilan pelayanan yang sama, Pimpinan sudah bersikap adil terhadap semua karyawan dan Pimpinan dalam memberikan keadilan tidak melihat status karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Frederik Mote (2018), Anastasya (2009), Achmad (2017) dan Mustofa (2017) yang menyatakan bahwa keadilan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

Variabel keadilan pimpinan adalah variabel paling dominan karena memiliki nilai paling besar dalam pengaruhnya terhadap keinginan pindah kerja karyawan, makapihak J&T Express Sragen.

3. Keterikatan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa jika keterikatan ditingkatkan, maka keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen pengaruhnya akan meningkat. Upaya peningkatan ketidaknyamanan kerja dengan cara: Karyawan

memahami dengan baik peran dan tanggung jawab mereka, Pimpinan menyampaikan visi organisasi dengan jelas dan segala janji yang dicanangkan dapat dipenuhi, Karyawan selalu bekerja dan antusias terhadap organisasi, Karyawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting didalam mengambil kebijakan dan Karyawan bersedia berkontribusi dengan berusaha dan bekerja sesuai peran mereka masing-masing dengan baik.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Frederik Mote (2018), Anastasya (2009), Achmad (2017) dan Mustofa (2017) yang menyatakan bahwa keterikatan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa variabel keterikatan, ketidaknyamanan kerja dan keadilan pimpinan berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen.
2. Hasil Uji Statistik t menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel Ketidaknyamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen.
 - b. Variabel Keadilan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan pada J&T Express Sragen.
 - c. Variabel Keterikatan berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerjakaryawan pada J&T Express Sragen.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tovip Jumaedi, 2017. Analisis Pengaruh Keterikatan, Keadilan pimpinan teradap Keinginan pindah kerja Bank Syariah (Studi Pada Nasabah Bank Syariah di propinsi Riau), *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 101 Nomor 11 Maret 2017*
- Anastasya, 2019. Analisis pengaruh Keadilan pimpinan dan prosedur pelayanan terhadap Keinginan pindah kerja pada Puskesmas Jebres Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis. UNS. Surakarta. Vol.10, No.2*
- Andi Mustofa, 2017. *Analisis Kecepatan pelayanan, ketidaknyamanan kerja, prosedur pelayanan dan kedisiplinan pegawai terhadap Keinginan pindah kerja Pada BPR BKK Tanon Cabang Mondokan Kabupaten Sragen*. Skripsi. STIE Atma Bhakti. Surakarta
- Frederik Mote. 2008. *Analisis Indeks Keinginan pindah kerja (IKM) Terhadap Pelayanan Publik Di Puskesmas Ngesrep Semarang*. Jurnal Program Pasca Sarjanan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Santoso, Singgili, 2016. *Buku Latihan SPSS Statistik parametik*, Edisi Pertama, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Budiyono, Budiyono, and Sutianingsih. 2021. "Peran Kepuasan Pelanggan Dalam Memoderasi Pengaruh Perceived Value Terhadap Loyalitas Pelanggan." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 5(4):445–69. doi: 10.24034/j25485024.y2021.v5.i4.5104.
- Sutianingsih. 2018. "The Leadership Effect on the Job Satisfaction and Discipline Which

- Impact on Employee Performance.” *PEOPLE: International Journal of Social Sciences* 4(2):1393–1404. doi: 10.20319/pijss.2018.42.13931404.
- Sutianingsih, Budiyanto, and Suwitho. 2021. “Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance.” *The International Journal of Business & Management* 9(7):79–84. doi: 10.24940/theijbm/2021/v9/i7/164651-399192-1-SM.
- Sutianingsih, and Theresia Kartika Wuri Handayani. 2021. “Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Perception of Organizational Support on Employee Performance in Manyaran Sub-District Office.” *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 5(4):435–51.
- Sutianingsih, Rikco Yulianto. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.” *Edunomika – Vol. 06, No. 01 (2022)* 06(01):54–63.
- Veronica Putri. 2015. *Pengaruh keamanan pelayanan, ketidaknyaman kerja dan kemampuan petugas terhadap keinginan pindah kerja di PD. BPR BKK Jaten*. Skripsi.UNS. Surakarta.
- Warella, Y. 2016. *Administrasi Negara Dan Keterikatan Publik*. Semarang: FISIP UNDIP