

## Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah

Therecia Prisillya dan Joyce Angelique Turangan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: thereciaprisillya@yahoo.com

**Abstract:** *The purposes of this paper is to determine the effect of job satisfaction, job stress, and job environment to turnover intention. Data collection is done by distributing the online questionnaires with sample selection using purposive sampling. Subject of this paper is employee that work in Jakarta. The result of this paper is job satisfaction has negative effect to turnover intention, job stress has positive effect to turnover intention, and there is no effect of job environment to turnover intention.*

**Keywords:** *Job satisfaction, job stress, job environment, turnover intention.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap niat untuk berpindah. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online dengan pemilihan sampel menggunakan purposive sampling. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Jakarta dengan posisi pekerjaan sebagai karyawan / staff. Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah, stress kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk berpindah, dan tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan niat untuk berpindah.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, niat untuk berpindah.

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal serta *asset* penting yang wajib dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tersusun dan terstruktur dengan baik terlihat dan tercermin dari sikap dan perilaku karyawan yang ditunjukkan bagi perusahaan. Salah satu perilaku yang muncul ketika pengelolaan sumber daya manusia perusahaan kurang tersusun dengan baik yaitu timbulnya *intention* / niat karyawan untuk berpindah terkait pekerjaan.

Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan di tempat kerja, stres terkait pekerjaan, hingga suasana lingkungan kerja memberikan rangsangan terhadap niat untuk berpindah karyawan. Adanya konsekuensi atau dampak yang terjadi jika kepuasan kerja tidak terpenuhi French (1994, h.113) "*Defensive behavior, Sabotage, Absenteeism, dan yang terakhir yaitu Turnover*". Sama halnya apabila stres kerja dan keadaan lingkungan kerja kurang dikelola dengan baik oleh perusahaan dan memengaruhi proses kerja karyawannya.

Dalam survei yang dilakukan oleh Karir.com menunjukkan sebanyak 34% dari total 6.530 responden menyatakan memiliki niat untuk mencari peluang pekerjaan baru setelah bekerja selama 2 tahun masa kerja. Dalam hasil survey yang dilakukan Karir.com

menyatakan dimana posisi staff menunjukkan tingkat kepuasan gaji yang paling rendah berdasarkan level pekerjaan dengan presentase sebanyak 26% dan pada level direktur menunjukkan tingkat kepuasan paling tinggi dengan presentase 45%.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting dalam memengaruhi niat untuk berpindah karyawan di Jakarta.

## KAJIAN TEORI

**Kepuasan Kerja.** Menurut Moorhead & Griffin (2010) mendefinisikan kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang puas atau terpenuhi oleh pekerjaannya. Berdasarkan Kreitner & Kinicki (2013) kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai satu nilai penting pekerjaan (Pawirosumarto *et al.*, 2016). Ketika karyawan senang dengan pekerjaan mereka maka rasio keinginan pindah dari karyawan menurun sedangkan, ketika karyawan tidak mendapatkan apa yang sudah menjadi haknya ketika dia tidak puas dengan pekerjaannya maka keinginan untuk berpindah akan meningkat (Javed *et al.*, 2014).

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan secara individual pada masing-masing diri karyawan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan suatu perasaan yang dimiliki juga dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya. Dimana kepuasan kerja memiliki konsekuensi dampak yang diungkapkan oleh karyawan dimana hal tersebut sangat memengaruhi produktivitas dan proses pekerjaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban.

**Stres Kerja.** Menurut Moorhead & Griffin (2010) mendefinisikan stres sebagai respon karyawan saat bekerja dimana seseorang merasakan rangsangan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan daripada yang seharusnya dirasakan kepada orang tersebut. Stres kerja dipahami Landy (1989; dalam Lulus., 1999) sebagai ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Menurut Zahra *et al.* (2018), berikut adalah faktor yang dapat menimbulkan stres antara lain: Peningkatan tingkat pendidikan, Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, Lingkungan kerja, Status pernikahan, Kendala keuangan, Ketidakamanan kerja, Pengontrolan yang kurang, dan manajemen waktu yang kurang baik. Berikut merupakan macam – macam stressor yang memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan (Zahra *et al.*, 2018) adalah lama waktu kerja, konflik antar satu individu dengan individu lainnya, kondisi dan keadaan lingkungan kerja, motivasi yang kurang tertanam, status pekerjaan yang tidak jelas, banyaknya pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan, kendali diri atas pekerjaan, dan tanggung jawab ketika ikut dalam proses pengambilan keputusan terkait organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon yang dirasakan seseorang yang bisa timbul karena beberapa faktor salah satunya dalam lingkup pekerjaan dikarenakan adanya tekanan dan tuntutan yang melebihi kapasitas kemampuan dirinya.

**Lingkungan Kerja.** Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam keberhasilan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaannya. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan

memadai dibutuhkan karyawan dalam proses kerja mereka. Lingkungan kerja yang memadai dan berkualitas menjadi kunci sukses bertahannya karyawan dalam perusahaan.

Nitisemo (1992; dalam I Ketut Sudiarditha *et al.*, 2016), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Suharno Pawirosumarto *et al.*, (2016) mengatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan tugas mereka, dimana lingkungan kerja tersebut membawa pengaruh baik ataupun kurang baik bagi karyawan dalam mencapai hasil mereka.

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam keberhasilan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat sekitar karyawan berada melakukan tugas pekerjaannya, lingkungan kerja meliputi keadaan ruang kerja dan alat-alat komponen pendukung untuk memudahkan penyelesaian tugas pekerjaan.

**Niat Untuk Berpindah.** Kata niat untuk berpindah dikaitkan dengan *outflow* dan *inflow* karyawan perusahaan dan dianggap sebagai salah satu fenomena organisasi yang paling penting karena mewajibkan para manajer untuk memiliki kapasitas untuk menganalisis, memahami dan mengelola konsekuensinya (Carolina *et al.*, 2016). Sedangkan, berdasarkan pernyataan Kreitner & Kinicki (2007; dalam Sudiardhitadkk., 2016) keinginan berpindah adalah keseluruhan dari pemikiran dan perasaan tentang keluar dari pekerjaan.

Niat untuk berpindah yang dirasakan oleh karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Javed *et al.*, 2014) menyatakan hasil penelitian mereka dimana adanya hubungan signifikan negatif antara kepuasan kerja dan niat untuk berpindah.

Kesimpulannya, niat untuk berpindah adalah suatu perasaan yang belum dilakukan namun sudah menjadi pertimbangan karyawan untuk lanjut dan bertahan di organisasi yang sama atau bangkit dan berhenti untuk mencari peluang yang lebih menguntungkan bagi diri karyawan.

## METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif-analitis yang tujuannya untuk menguji hipotesis dan menjelaskan mengenai hubungan-hubungan yang ada. Penelitian ini dirancang untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari variabel kepuasan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel niat untuk berpindah karyawan di Jakarta. Pemilihan sampel dalam penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dimana sekelompok orang diyakini bisa memberikan informasi terkait penelitian.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada pekerja yang berposisi sebagai karyawan dengan lama bekerja dibawah sama dengan 5 tahun. Jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan sebanyak 69 responden dan sebanyak 55 responden yang valid.

Subjek penelitian ini akan diuraikan karakteristik dari 55 responden yang ditinjau dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, posisi pekerjaan, divisi pekerjaan, dan lama bekerja dengan objek penelitian yaitu kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan niat untuk berpindah.

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *outer model analysis* yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas, uji *inner model analysis* yang mencakup uji R square, *Cross Validated Redudancy* ( $Q^2$ ), dan uji hipotesis.

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan hasil pengolahan data dengan standar nilai *Outer Loadings* yang didapatkan dalam penelitian, yaitu 0,7. Nilai *Outer Loadings* dari setiap variable memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga memenuhi ketentuan validitas dalam penelitian (Tabel 4.10)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Outer Loadings**

Variabel Independen	Indikator	Nilai <i>Outer Loadings</i>
Kepuasan Kerja	KK1	0.861
	KK2	0.810
	KK3	0.826
	KK4	0.802
	KK5	0.821
	KK6	0.827
	KK7	0.822
	KK8	0.745
	KK9	0.882
	KK10	0.890
Stres Kerja	SK1	0.788
	SK2	0.813
	SK3	0.851
	SK4	0.868
	SK5	0.706
	SK6	0.782
Lingkungan Kerja	LK1	0.729
	LK2	0.855
	LK3	0.939
	LK4	0.939
Variabel Dependen		
Niat untuk Berpindah	NUB1	0.838
	NUB2	0.787
	NUB3	0.858
	NUB4	0.845

Nilai AVE yang dapat diterima dalam penelitian yaitu  $\geq 0,50$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable lolos uji validitas konvergen (Tabel 4.11)

**Tabel 4.11**  
**Nilai AVE**

Variabel Independen	AVE
Kepuasan Kerja	0.688
Stres Kerja	0.642
Lingkungan Kerja	0.756
Variabel Dependen	
Niat untuk Berpindah	0.693

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan hasil pengolahan data dengan standar nilai *Cronbach Alpha* yang diterima. Nilai *Cronbach Alpha* yang diterima yaitu diatas 0.7 sehingga memenuhi standar ketentuan (Tabel 4.12).

**Tabel 4.12**  
**Nilai Cronbach Alpha**

Variabel Independen	<i>Cronbach Alpha</i>
Kepuasan Kerja	0.950
Stres Kerja	0.889
Lingkungan Kerja	0.889
Variabel Dependen	
Niat untuk Berpindah	0.852

#### R Square

Nilai R Square menunjukkan pengaruh variable independen secara keseluruhan terhadap variable dependen. Dalam penelitian ini, nilai R square yang dihasilkan yaitu sebesar 0.509 . Hasil ini menunjukkan dimana kepuasan kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap niat untuk berpindah.

**Tabel 4.13**  
**Nilai R Square**

R Square
0.509

#### Cross Validated Redudancy ( $Q^2$ )

$Q^2$  dalam penelitian dilihat berdasarkan hasil olah data pada software SmartPLS. Hasil  $Q^2$  diperoleh dengan perhitungan blindfolding pada SmartPLS. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai  $Q^2$  yang diperoleh dalam penelitian yaitu sebesar 0.314. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel perencanaan keuangan pribadi memiliki prediktif relevansi dalam model penelitian karena nilai  $Q^2$  yang dihasilkan lebih dari 0.

**Tabel 4.14**  
**Nilai Q<sup>2</sup>**

Nilai Q <sup>2</sup>
0.314

#### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dibuktikan dengan cara melihat P values dan T hitung dalam tabel path coefficient. Pengolahan data dalam SmartPLS dilakukan dengan pilihan bootstrapping dalam software SmartPLS. P values dan T hitung menunjukkan apakah variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Standar yang perlu dipenuhi dalam penelitian yaitu dibawah 0.05 untuk P values masing-masing variabel, sedangkan hasil T hitung dalam penelitian diatas 1.96 untuk masing-masing variabel.

#### PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap niat untuk berpindah karyawan. Yang artinya, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk berpindah dimana semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi niat untuk berpindah karyawan. Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap niat untuk berpindah karyawan. Artinya, stress kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk berpindah karyawan. Dimana semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi juga niat untuk berpindah karyawan. Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan niat untuk berpindah.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel – variabel lainnya yang belum digunakan untuk penelitian dan mencari subjek penelitian berbeda agar terdapatnya informasi yang bias menjadi bahan perbandingan bagi peneliti dan pembaca lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Carolina, M. D. R. L., Silvio, L. P & Lucia, M. B. O. (2016). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Journal of Management*, 25(1), 84-101.
- French, W. (1994). Human Resources Management. USA: Houghton Mifflin company.
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.
- Karir.com Survei <https://blog.karir.com/>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). organizational behavior. New York: McGraw-hill
- Lulus Margiati, “Stres Kerja: Latarbetakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya,” *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Th XII, No 3, Juli 1999, 71-80.
- Moorhead, G & Griffin, R. W. (2010) PERILAKU ORGANISASI Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan Rachmad. (2016). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performace in Parador Hotels and Resort Indonesia. International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada direktorat umum lembaga pelayanan publik televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*. 20(2), 278-292
- Zahra, S. S., Khan, M. I., Aman, Q., & Ali, R. (2018). *The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective. Journal of Management Sciences*, 4, 1-12.