



**PENGARUH KEPENATAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH PADA KARYAWAN 3SECOND
CABANG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

Ervita Ayu Astika

NPM 21901081274



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

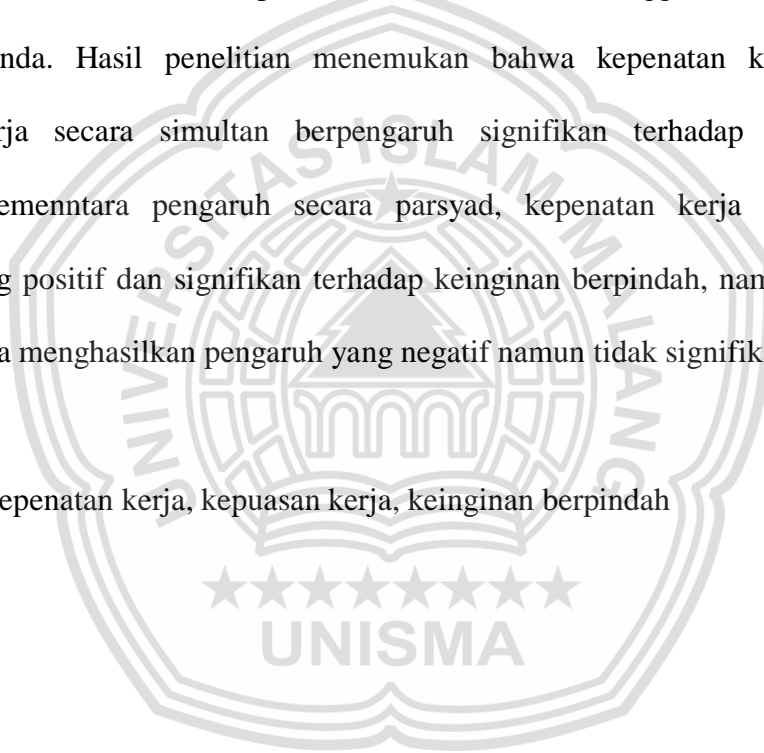
JURUSAN MANAJEMEN

2023

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan maupun parsyad yang dihasilkan dari kepenatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Sejumlah 40 sampel ditentukan menggunakan metode sampling jenuh. Pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif digunakan untuk merumuskan data penelitian yang didapatkan dari kuisioner tertutup. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kepenatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah. Semenntara pengaruh secara parsyad, kepenatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah, namun pada kepuasan kerja menghasilkan pengaruh yang negatif namun tidak signifikan.

Kata kunci : kepenatan kerja, kepuasan kerja, keinginan berpindah





ABSTRACT

This study aims to analyse the simultaneous and parsyad effect of work fatigue and job satisfaction on the desire to move on employees 3Second Malang Branch. A total of 40 samples were determined using the saturated sampling method. A quantitative approach with a descriptive research type is used to formulate research data from closed questionnaires—data analysis methods using multiple regression analysis. The study's results found that job fatigue and job satisfaction simultaneously significantly affected the desire to change. During the parsyad effect, work fatigue has a positive and significant impact on the desire to move, but it produces a negative but insignificant effect on job satisfaction.

Keywords: work fatigue, job satisfaction, desire to change ★

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi aset utama berjalannya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perusahaan sebab perannya sebagai penggerak (Dwiningtyas, 2015). Pentingnya peran dari keberadaan sumber daya ini, menjadikan perusahaan lebih selektif dalam melakukan perekrutan karyawan yang memiliki kriteria potensial untuk dipertahankan agar tidak berkeinginan untuk berpindah kerja (Atmoko, 2019).

Perpindahan karyawan menjadi sebuah permasalahan sensitif bagi perusahaan. Adanya pergantian karyawan akan menunjukkan pengeluaran biaya recruitment tambahan bahkan biaya lain seperti pelatihan agar mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan dibidang yang telah ditinggalkan karyawan sebelumnya (Atmoko, 2019). Adanya perpindahan karyawan dapat menimbulkan sebuah dampak negatif maupun positif. Salah satu hal utama yang ditimbulkan bagi perusahaan yaitu dari segi biaya serta waktu yang relatif terbuang untuk mendapatkan karyawan baru (Arnanta and Utama, 2017). Tentunya hal ini akan menjadikan proses pencapaian tujuan perusahaan terhambat sebab secara langsung mengganggu aktifitas dan produktivitas perusahaan

Meminimalisir hal tersebut, perusahaan haruslah memastikan bahwa karyawannya tidak memiliki keinginan untuk berpindah kerja. Pada dasarnya perpindahan karyawan adalah signal keberadaan keinginan berpindah kerja pada karyawan baru (Atmoko, 2019). Tingginya tingkat perpindahan karyawan mengindikasi besarnya keinginan berpindah yang dimiliki karyawan (Dwiningtyas, 2015). Persoalan perpindahan karyawan ini harus segera ditanggulangi bahkan diminimalisir terlebih lagi karyawan yang akan pergi merupakan karyawan

berpengalaman sebab dapat berdampak buruk bagi perusahaan yang ditinggalkan. Maka dari itu, penting rasanya mengetahui apa saja yang mampu meningkatkan hingga menurunkan terjadinya keinginan berpindah kerja pada karyawannya.

Dalam studi literatur yang dilakukan, keinginan berpindah kerja pada karyawan diakibatkan karena kepenatan kerja yang dirasakan. Dalam penelitian yang dilakukan (Duraisingam, Pidd and Roche, 2009; Anees *et al.*, 2021; Ardianto and Bukhori, 2021) menyebutkan bahwa hubungan dari kepenatan kerja terhadap keinginan berpindah adalah positif dan signifikan. Kepenatan kerja atau lebih dikenal dengan stress kerja adalah bentuk perasaan yang dimiliki oleh karyawan seperti rasa tidak nyaman, gelisah, dan cemas yang dapat menjadikan pikiran dan emosi yang buruk, bahkan dapat berdampak pada kondisi fisik seorang karyawan (Anees *et al.*, 2021).

Kepenatan kerja dapat terjadi akibat adanya peningkatan beban kerja dan faktor lainnya yang dapat memberikan tekanan dan ketidaknyamanan pada karyawan, sehingga menjadikannya tidak yakin akan kemampuannya untuk mengatasi tantangan persepsi yang signifikan (Anees *et al.*, 2021). Kepenatan kerja harus segera diatasi sebab akan berakibat buruk bagi lingkungan kerja maupun kemampuan interaksi dengan lingkungannya (Dewi and Agustina, 2021). Wang *et al.* (2020) mengidentifikasi beban kerja yang berlebihan, pengaturan praktek, kondisi kerja, kurangnya dukungan, dan ambiguitas peran sebagai faktor spesifik yang berhubungan dengan gejala kepenatan, yang pada gilirannya akan menyebabkan niat berpindah. Dampak yang dihasilkan tentunya akan menurunkan produktivitas dan menyebabkan karyawan mempertimbangkan untuk pindah ke perusahaan lain. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingginya kepenatan kerja yang dirasakan karyawan menjadikan keinginan berpindah kerja semakin tinggi (Dwiningtyas, 2015; Arnanta and Utama, 2017; Atmoko, 2019).

Setelah mengetahui faktor yang mampu meningkatkan keinginan berpindah

pada karyawan, selanjutnya menemukan faktor yang dapat menurunkan keinginan tersebut terjadi. Dalam studi literatur penelitian (Wang *et al.*, 2020) yang berjudul “*Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modelling*” menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor utama menurunnya perpindahan kerja pada karyawan. Hal ini juga disebutkan oleh beberapa penelitian lainnya seperti (Duraisingam, Pidd and Roche, 2009; Dwiningtyas, 2015; Ardianto and Bukhori, 2021; Ridho, 2022) yaitu bahwa keinginan bekerja akan menurun jika keberadaan kepuasan kerja terus ditingkatkan sebab diantara keduanya memiliki pengaruh yang signifikan negatif.

Mengenai model teoritis niat berpindah, kepuasan kerja adalah faktor utama yang memberikan dukungan yang cukup untuk hipotesis bahwa niat berpindah didahului oleh kepuasan kerja (Li *et al.*, 2019). Kepuasan sangat berkaitan dengan respon seseorang dari apa yang dibebankan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur secara global sebagai kepuasan umum dengan pekerjaan, atau dengan cara multi-segi berdasarkan kepuasan dengan dimensi tertentu seperti gaji, tunjangan, pengembangan karir, pelatihan, hubungan kerja, promosi, manajemen, lingkungan kerja, pengakuan dan pengawasan (Wang *et al.*, 2020). Kepuasan kerja dapat menentukan pola pikir seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan memilih untuk mencari informasi atas pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari sebelumnya (Wasposito, Handayani and Paramita, 2013). Apabila karyawan merasa tidak puas atas balas jasa yang diberikan perusahaan, akan menjadikan perilaku buruk karyawan tersebut terhadap pekerjaannya seperti tingginya tingkat absensi. Jadi, tingkat kepuasan yang semakin rendah dirasakan oleh karyawan akan memaksimalkan pemikirannya untuk berniat meninggalkan pekerjaannya saat itu.

Mengetahui prediktif yang dihasilkan dari kepenatan kerja dan kepuasan kerja

dalam mempengaruhi keinginan berpindah kerja, peneliti ingin melakukan kajian dengan melibatkan karyawan dari 3Second, dimana dari hasil studi lapangan dan keterlibatan peneliti selaku bagian dari karyawan, menemukan bahwa adanya indikasi keinginan berpindah kerja dari beberapa karyawan terutama di outlet 3Second Batu.

Berdasarkan hasil wawancara bersama lima seorang karyawan di outlet 3Second Batu bagian kasir dan pelayanan, ditemukan fakta bahwa karyawan tersebut berkeinginan berpindah kerja karena mereka merasa beban pekerjaan akan target penjualan dirasa tidak sebanding dengan hasil yang didapatkan. Sementara



menurut, salah seorang karyawan 3Second Batu yang telah memutuskan untuk keluar dari pekerjaan, diakibatkan tingginya tekanan kerja namun minimnya kenaikan gaji yang didapatkan sebab dirasa tidak mampu mencukupi kebutuhan harian. Namun, dalam wawancara bersama satu orang karyawan yang berkerja di outlet 3Second MOG menyatakan bahwa tidak terdapat keinginan berpindah. Tentunya jika dikaji berdasarkan alasan berkeinginan berpindah kerja akibat adanya kepenatan kerja dan kepuasan kerja yang menurun.

Berlandaskan dari kondisi di lapangan tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh yang dihasilkan kepenatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang. Pemilihan subjek berupa karyawan di 4 outlet 3Second. Subjek dipilih tidak hanya karyawan pada Outlet 3Second Batu, melainkan melibatkan seluruh karyawan 3Second dalam cabang Malang untuk lebih mendapatkan hasil yang berbeda, sebab setiap outlet memiliki perbedaan dari segi peraturan, cara kerja, dan sistem. Maka dari itu, judul penelitian yang diusung yaitu **“Pengaruh Kepenatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Pada Karyawan 3second Cabang Malang”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apakah kepenatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang?

2. Apakah kepenatan kerja berpengaruh secara parsyad terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsyad terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan

Adapun tujuan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh dari kepenatan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kepenatan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diusung dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Manfaat akademis.

Secara akademis, hasil penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen pada Universitas Islam Malang.

- 2) Manfaat teoritis

Untuk memberikan informasi tambahan terhadap wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.



3) Manfaat praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini ditujukan bagi perusahaan yang diharapkan temuan ini dapat menjadi bahan acuan dalam mengurangi tingkat keinginan berpindah tempat untuk saat ini maupun untuk yang akan datang.





BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang dilakukan maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Dari hasil uji-F ditemukan bahwa secara simultan kepenatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7.208 > 3,23$) dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 memenuhi syarat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terjadi penerimaan H_1 .
2. Dari hasil uji-T ditemukan bahwa secara parsial kepenatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $3,739 > 0,681$ dan signifikansi yang didapatkan sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga terjadi penerimaan H_2 .
3. Dari hasil uji-T ditemukan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar $-0,510 < -0,681$ dan signifikansi yang didapatkan sebesar $0,613 > 0,05$, sehingga terjadi penolakan H_3 .

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan saat proses pengumpulan data penelitian berlangsung, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan perbaikan dari kekuarangan penelitian ini. Berikut adalah keterbatasan penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini hanya melibatkan responden penelitian pada karyawan yang sedang bekerja di 3Second Cabang Malang di seluruh outlet yang berjumlah 40 orang, sehingga belum dapat menggambarkan secara luas terkait keinginan berpindah kerja.
2. Penelitian hanya menggunakan dua prediktor yang mempengaruhi keinginan berpindah kerja yaitu berupa kepenatan kerja dan kepuasan kerja.

5.3. Saran

Dari hasil simpulan yang didapatkan maka beberapa saran yang akan diberikan peneliti untuk berbagai pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen 3Second

Dapat lebih memperhatikan terkait tingkat kepenatan kerja sebab tingkat pengaruh yang dihasilkan mampu meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Peneliti menyarankan untuk manajemen 3Second mengurangi tingkat tekanan kerja serta memberikan jangka waktu lebih dalam menjalankan tugas-tugas masing-masing bagian. Kedua, terkait kepuasan kerja, diharapkan manajemen 3Second mampu memberikan reward ataupun pengakuan atas hasil kerja yang telah dilakukan karyawan, mengingat tingkat pengaruhnya yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan tidak menjamin bahwa karyawan tidak berkeinginan berpindah kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau informasi bagi penelitian selanjutnya terkait keinginan berpindah kerja, dengan menambahkan variabel prediktor lainnya mengingat terdapat 72% dihasilkan dari kontribusi variabel lain di luar penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Anees, R.T. *et al.* (2021) 'Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities', *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>.
- Ardianto, R. and Bukhori, M. (2021) 'Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja', *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), pp. 89–98. Available at: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>.
- Arikunto, S. (2006) *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnanta, I.G.P. and Utama, I.W.M. (2017) 'Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan CV. Dharma Siadja', *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), pp. 3314–3341. Available at: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/30208>.
- Atmoko, R. (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT CNC Departmen Welding Subframe*. Universitas Pelita Bangsa. Available at: <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>.
- Dewi, A.P. and Agustina, M.D.P. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan', *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), pp. 1076–1088. Available at: <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i3.1452>.
- Dewi, P.S.A. and Sriathi, A.A.A. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja', *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), pp. 3646–3673. Available at: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p13>.
- Duraisingam, V., Pidd, K. and Roche, A.M. (2009) 'The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: A study of Australian specialist alcohol and other drug workers', *Drugs: Education, Prevention and Policy*, 16(3), pp. 217–231. Available at: <https://doi.org/10.1080/09687630902876171>.
- Dwiningtyas, D. (2015) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang*. Univeritas Negeri Semarang. Available at: <http://lib.unnes.ac.id/22592/>.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. 7th edn. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Li, N. *et al.* (2019) 'The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover

- intention in emergency nurses’, *International Emergency Nursing*, 45(February), pp. 50–55. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>.
- Nazenin, S. and Palupiningdyah (2014) ‘Peran Stress Kerja dan Kepuasan Kerja untuk Mengatasi Turnover Intention’, *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(1), pp. 220–227. Available at: <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/3663>.
- Prisillya, T. and Turangan, J.A. (2020) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah’, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(2), pp. 299–305. Available at: <https://doi.org/0.24912/jmk.v2i2.7905>.
- Ridho, J.M. (2022) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompenasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)*. Universitas Muhammadiyah Magelang. Available at: <http://repositori.unimma.ac.id/3828/>.
- Sugiyono (2009) *Metode Penelitian Kualitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujianto, A.E. (2009) *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wang, H. *et al.* (2020) ‘Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: Results from structural equation modeling’, *BMC Family Practice*, 21(1), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>.
- Waspodo, A.A., Handayani, N.C. and Paramita, W. (2013) ‘Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor Agung’, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), pp. 97–115. Available at: <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/780>.
- Zulkarnaen, W. and Sofyan, Y. (2018) ‘Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung’, *Widya Cipta*, 2(2), pp. 183–192. Available at: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.4118>.



University of Islam Malang
REPOSITORY

Hak Cipta Milik UNISMA

