

FAKTOR – FAKTOR PENYEBAB KEINGINAN BERPINDAH PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DI KANTOR PARIWISATA KABUPATEN SOLOK)

HANE JOHAN, HADERAH

hanejohan@gmail.com, haderah@gmail.com

Abstract: *For an organization, employee performance is very important, because performance can show how employees do everything related to their work in an organization, the performance of an organization is largely determined by the conditions and behavior of employees owned by the organization. The phenomenon that often occurs is that performance that has been so good can be damaged, either directly or indirectly by various employee behaviors. One form of employee behavior is the desire to move (turnover intention) which leads to the decision to leave his job. The results of this study indicate that job stress has no significant effect on employee job satisfaction, organizational climate has a significant effect on employee job satisfaction, job stress has a significant effect on employee turnover intention, organizational climate has no significant effect on turnover intention, job satisfaction has a significant effect on the desire to move.*

Keywords: *Job Stress, Organizational Climate, Job Satisfaction, Desire to Move.*

Abstrak: Bagi suatu organisasi, kinerja pegawai sangatlah penting, karena kinerja dapat menunjukkan bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam organisasi kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku pegawai yang dimiliki organisasi tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak oleh berbagai perilaku pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai, Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pada pegawai, Iklim organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap terhadap keinginan berpindah, Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap keinginan berpindah.

Kata Kunci: Stres Kerja, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keinginan Berpindah.

A. Pendahuluan

Bagi suatu organisasi, kinerja pegawai sangatlah penting, karena kinerja dapat menunjukkan bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya dalam organisasi kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku pegawai yang dimiliki organisasi tersebut. Fenomena yang seringkali terjadi adalah kinerja yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak oleh berbagai perilaku pegawai. Salah satu bentuk perilaku pegawai tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan tingginya tingkat perputaran pada organisasi akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada pegawai, tingkat kinerja yang sudah

dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro, 2009).

Tingginya tingkat perpindahan pegawai juga akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumberdaya manusia. Hal ini dapat menjadikan organisasi tidak efektif karena organisasi dapat kehilangan pegawai yang berpengalaman dan akan memerlukan waktu untuk dapat melatih pegawai baru. Tingkat perpindahan pegawai yang tinggi memberikan dampak negatif bagi suatu organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi keinginan berpindah pegawai, seperti iklim organisasi, stress kerja, keamanan kerja, dan lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti pengaruh iklim organisasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dan keinginan berpindah pegawai.

Di kantor Pariwisata Kabupaten Solok ada beberapa penyebab keinginan berpindah pegawai antara lain: (1) Pegawai merasa pimpinan tidak memiliki sikap keterbukaan. (2) Pegawai lebih memilih SKPD yang ada banyak aktivitasnya. (3) Pimpinan kurang perhatian terhadap pegawai.

Pada penelitian ini yang menjadi orisinalitas / kebaruan adalah mengkonfirmasi teori dan pendapat Robbins dimana menurutnya bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai sedangkan dalam penelitian ini ditemukan bahwa stres tidak mempunyai dampak sama sekali pada kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya pada objek penelitian yang diteliti merupakan satu keterbaruan juga dimana kepuasan kerja tidak terkait dengan Stres yang dialami pegawai oleh karena hal ini menurut peneliti memang demikian kondisi yang terjadi. Stres dialami oleh karena beban kerja yang menumpuk, lingkungan kerja yang tidak kondusif, munculnya konflik baik eksternal maupun internal dari pegawai, ditambah lagi dengan jenjang karir yang tidak jelas dan bukan persoalan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan..

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tingkat penjelasan, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif atau penelitian yang menguji pengaruh antar variabel dalam hal ini adalah pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Lokasi penelitian berada di Kantor Pariwisata Kabupaten Solok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pariwisata Kabupaten Solok yang berjumlah 47 pegawai, dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampling jenuh. Analisa Data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Analisis jalur merupakan teknik statistik untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. *Path Analysis* (PA) atau analisis jalur adalah keterkaitan antara variabel *independent*, variabel *intermediate*, dan variabel *dependen* yang biasanya disajikan dalam bentuk diagram. Didalam diagram ada panah panah yang menunjukkan arah pengaruh antara variabel-variabel *exogenous*, *intermediary*, dan variabel *dependent*. Analisis jalur mempelajari apakah hubungan yang terjadi disebabkan oleh pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen, mempelajari ketergantungan sejumlah variabel dalam suatu model (model kausal), dan menganalisis hubungan antar variabel dari model kausal yang telah dirumuskan oleh peneliti atas dasar pertimbangan teoritis. Melalui analisis jalur kita akan menguji seperangkat hipotesis kausal dan menginterpretasikan hubungan tersebut

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja yang dialami pegawai, tidak terkait dengan Stres atau tekanan pekerjaan yang dialaminya. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat dari Robbins (2003), yang menyatakan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2003) juga berpendapat bahwa stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Pada objek penelitian kepuasan kerja tidak terkait dengan Stres yang dialami karyawan oleh karena hal ini menurut peneliti memang demikian kondisi yang terjadi. Stres dialami oleh karena beban kerja yang menumpuk, lingkungan kerja yang tidak kondusif, munculnya konflik baik eksternal maupun internal dari karyawan, ditambah lagi dengan jenjang karir yang tidak jelas, dan bukan persoalan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti semakin baik iklim organisasi yang ada, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Demikian sebaliknya. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Rongga (2001). Menurut penelitian Rongga *et al.* (2001) bahwa ada hubungan yang positif antara iklim yang lebih berorientasi pada pekerja, lebih terbuka dan lebih bersifat konsultatif dan pada umumnya dihubungkan dengan sikap yang lebih positif. Burke dalam Haryanti (2005) menyatakan bahwa iklim organisasi yang kondusif erat kaitannya dengan kepuasan kerja melalui persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keinginan Berpindah. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stres yang dialami oleh pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan keinginan dari pegawai untuk keluar dari pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Gibson (2007; dalam Mardiana, Tri dan Muafi, 2001) yang mengidentifikasi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi adalah berhentinya karyawan (*quit*) yang tinggi.

4. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Iklim organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap Keinginan Berpindah. Artinya bahwa keinginan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaan bukan karena iklim organisasi yang ada di tempat kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian dari Zeytinoglu (2007) yang menjelaskan bahwa jika iklim organisasi didefinisikan dan dijelaskan maka secara teori dan penelitian akan mempengaruhi kondisi organisasi dan perilaku karyawan untuk berhenti dari pekerjaan. Dimana semakin baik iklim organisasi, akan semakin berkurang keinginan dari karyawan untuk berhenti atau keluar. Demikian sebaliknya.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Keinginan Berpindah. Hal tersebut membuktikan bahwa masih ada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya, tetap berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya sebagai pegawai. Hasil *indepth interview* yang dilakukan

terhadap pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak serta merta menyebabkan rendahnya *turnover intentions*, sebaliknya ketidakpuasan kerja yang rendah tidak serta merta menyebabkan tingginya Keinginan Berpindah. Pegawai yang puas bekerja tidak pernah menutup adanya kemungkinan untuk ingin dipindahkan dan mencari pekerjaan di tempat lain ke instansi lain. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas bekerja tidak langsung memiliki niat atau keinginan untuk keluar atau dipindahkan dari pekerjaannya saat ini. Pegawai menyadari bahwa saat ini untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau harapan dan latar belakang pendidikan yang sesuai tidaklah mudah, sehingga sekalipun pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya tidak langsung membuat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri.

Hal tersebut mendukung pernyataan Robbins (2003) bahwa kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. menyadari bahwa saat ini untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau harapan dan latar belakang pendidikan yang sesuai tidaklah mudah, sehingga sekalipun karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya tidak langsung membuat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri. Demikian pula jika melihat kondisi kerja pegawai di dinas atau instansi lain yang ternyata tidak seberat yang ada di objek penelitian, kesemuanya itu disinyalir dapat mengubah persepsi dan keinginan pegawai yang memang puas terhadap pekerjaannya, tetap memiliki keinginan untuk berpindah.

Hal tersebut mendukung pernyataan Robbins (2003) bahwa kepuasan kerja memang dihubungkan negatif dengan keluarnya karyawan, tetapi faktor-faktor lain seperti pasar kerja, kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja, serta beban kerja merupakan kendala penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Jarang menyadari bahwa saat ini untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan atau harapan dan latar belakang pendidikan yang sesuai tidaklah mudah, sehingga sekalipun karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya tidak langsung membuat mereka memutuskan untuk mengundurkan diri, demikian sebaliknya.

D. Penutup

Stress Kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai, Iklim Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pada pegawai, Iklim organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap keinginan berpindah, Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah.

Daftar Pustaka

- Alavi, Hamid Reza dan Ramazan Jahandari, 2005, "The Organizational Climate Of Kerman Shahid Bahonar University", Public Personnel Management, Vol.34, No.3
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2006, "Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employees", Human Resource Development International, Vol.9, No.2, 191-206, Juni
- Desiana, Putri Mega dan Budi W. Soetjipto, 2006, "Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI", Usahawan, No.05 TH XXXV, Mei

- Djati, S. Pantja dan Khusaini, 2003, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Dan Prestasi Kerja", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 5(1), Maret, 25-41
- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami, 2001, "Stres kerja karyawan BPR", *Dian Ekonomi* Vol. VII No.1, Maret, 19-34
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Haryanti, Endang, 2005, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gayamsari Pemkot Semarang*, Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)
- Jagaratnam, Giri dan Polly Buchanan, 2004, "Balancing the demands of school and work: stress and employed hospitality students", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 16, No.4, pp.237-245
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, Penerbit Andi Offset.
- Mardiana, Tri dan Muafi, 2001, "Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja", *Jurnal Siasat Bisnis*, No.6, Vol.1
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, BP UNDIP
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nahusona, Hilda CF, Rahardjo, Mudji, Rahardjo, Susilo Toto, 2004, *Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Keinginan Karyawan untuk Pindah: Studi Kasus pada PT. Bank Papua*, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2, Juli, pp.63 - 82.
- Nasrudin, A.M. dan S. Kumaresan, (tt)"Organisational Stressor", *Singapore Management Review*, Vol. 27, No.2
- Robbins, Stephens P., 2003, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Prentice-Hall, Jakarta
- Runtu Delon Y.N. dan M.M. Nilam Widyarini. 2009. *Iklim Organisasi, Stress Kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Perawat*. *Jurnal Psikologi* Volume 2, No. 2, Juni.