

**LAPORAN PENELITIAN  
YANG DIAJUKAN KE LEMBAGA PENELITIAN DAN  
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA , LOYALITAS KARYAWAN DAN  
KEMAMPUAN KARYAWAN TERHADAP KEINGINAN KARYAWAN  
UNTUK PINDAH KERJA PADA KOPERASI 212 MART DI KOTA  
TANGERANG**

Disusun oleh:

**Ketua Tim**

**Drs. M. Tony Nawawi, MM (0321036301/10191031)**

**Anggota:**

**Sanny Ekawati SE.,MM.( 0324077602/10100004)**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**TAHUN 2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**LAPORAN PENELITIAN**

**Periode 1 / Tahun 2021**

Judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan, dan Kemampuan karyawan Terhadap Keinginan karyawan Pindah Kerja Pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang.**

1. Ketua Tim
  - a. Nama dan Gelar : Drs. M. Tony Nawawi, MM.
  - b. NIDN/NIK : 0321036301/ 10191031
  - c. Jabatan/Gol : Lektor
  - d. Program Studi : S1 Manajemen
  - e. Fakultas : Ekonomi & Bisnis
  - f. Bidang Keahlian : Ilmu Manajemen
  - g. Alamat Kantor : FEB Untar Jl.Tadura no.1 Jakarta Barat.
  - h. Nomor HP/Tlp/Email : 081906461741/tonyn@fe.untar.ac.id
2. Anggota Tim Penelitian
  - a. Jumlah Anggota : Dosen 1 orang
  - b. Nama Anggota I/Keahlian : Sanny Ekawaty, SE, MM./Manajemen.  
Nama Anggota II/Keahlian :
  - c. Jumlah Mahasiswa : 1 orang
  - d. Nama Mahasiswa/NIM : Yohanes Nurhadriel /115180008
3. Lokasi Kegiatan Penelitian : Kota Tangerang
4. Luaran yang dihasilkan : Artikel Jurnal
5. Jangka Waktu Pelaksanaan : Periode I (Januari- Juni)
6. Biaya yang disetujui oleh LPPM : Rp. 14.500.000

Jakarta, 30 JUNI 2021

Menyetujui,

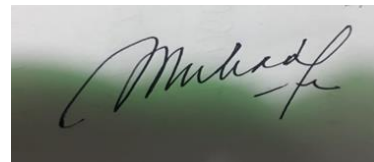
Ketua LPPM



Jap Tji Beng, Ph.D.

NIDN/NIK: 0323085501 / 10381047

Ketua Tim



Drs. M. Tony Nawawi, MM.

NIDN/NIK: 0321036301/10191031.

## **ABSTRACT**

Abstract: This study aims to determine the effect of job satisfaction, employee loyalty, and employee ability on the desire of employees to change jobs at the 212 Mart Cooperative in Tangerang City. Researchers in sampling using non-probability sampling. The number of samples used in this study were 100 adult respondents who currently work as employees at Koperasi 212 Mart. Sources of data obtained from distributing questionnaires, then using the help of PLS analysis. From the results of these tests, it is expected that there is an effect of Job Satisfaction on Employee Desires to Change Jobs, Employee Loyalty on Employee Desires to Change Jobs, and Employee Ability on Employee Desires to Move Work at the 212 Mart Cooperative in Tangerang City.

## **ABSTRAK**

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas karyawan, dan Kemampuan karyawan Terhadap Keinginan karyawan Pindah Kerja *Pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang*. Peneliti dalam pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden dewasa yang saat ini bekerja sebagai karyawan di Koperasi 212 Mart. Sumber data diperoleh dari penyebaran kuisioner, kemudian menggunakan bantuan analisis PLS . Dari hasil pengujian tersebut dapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan karyawan Pindah Kerja, Loyalitas karyawan Terhadap Keinginan karyawan Pindah Kerja, dan Kemampuan karyawan Terhadap Keinginan karyawan Pindah Kerja *Pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang*.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Permasalahan

#### 1. Latar belakang masalah

Setiap perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut merupakan asset yang sangat penting. Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan menjalankan peran dan tugasnya dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan sebaiknya memahami betul apa yang menjadi hak dan kewajiban karyawan. Perusahaan perlu untuk memperhatikan berbagai kebutuhan yang dibutuhkan karyawan agar perusahaan dapat menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan karyawan. Hubungan yang baik dengan karyawan dapat menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan dalam suatu perusahaan sebaiknya mendapatkan reward yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya yang akan berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan menjaga loyalitas karyawan tersebut terhadap perusahaan tempat dia bekerja, sedangkan jika tingkat kepuasan karyawan rendah maka akan mengakibatkan adanya keinginan karyawan untuk berhenti bekerja.

Menurut Luthans (2008), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *payment* (gaji), *promotion* (promosi), *supervision* (pengawasan), *work group* (kelompok kerja), dan *working condition* (kondisi kerja).

Sekarang ini banyak perusahaan yang mengabaikan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan tidak dapat

mempertahankan karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan rendah cenderung mempunyai keinginan untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*). Padahal bisa saja karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki potensi yang baik.

Menurut Robbin dan Coulter (2007). Loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Hal ini sejalan dengan definisi yang diberikan oleh Siswanto (2005), yaitu loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari – hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini juga sejalan dengan definisi yang disampaikan oleh Saydam (2000).

Jusuf (2010) juga memiliki pendapat yang sama dengan yang diberikan oleh Siswanto tersebut, yaitu bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul akibat keinginan seseorang untuk setia dan berbakti kepada pekerjaan, kelompok, atasan, ataupun pada tempatnya bekerja yang menyebabkan seseorang menjadi rela berkorban untuk memuaskan pihak lain.

Steers & Porter (2011) memiliki pendapat lain, yaitu loyalitas merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempatnya bekerja berdasarkan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik – baiknya serta proses dimana seorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

Apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka perusahaan harus melakukan pergantian karyawan. Jika di perusahaan sering terjadi pergantian karyawan maka akan mengganggu kelancaran

proses produksi. Permasalahan tersebut biasanya dialami oleh perusahaan yang memiliki tingkat perputaran (*turn over*) yang tinggi.

Untuk itu penulis melakukan penelitian untuk mengetahui hal – hal apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan loyalitas bagi seorang karyawan dan apakah hal tersebut berpengaruh terhadap keinginan karyawan tersebut untuk pindah. Studi ini akan berfokus untuk meneliti apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap keinginan karyawan tersebut untuk pindah.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja di Koperasi 212 Mart Kota Tangerang ?
2. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja di Koperasi 212 Mart Kota Tangerang ?
3. Apakah kemampuan karyawan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja di Koperasi 212 Mart Kota Tangerang ?

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja di Koperasi 212 Mart Kota Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja di Koperasi 212 Mart Kota Tangerang
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan karyawan terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja di Koperasi 212 Mart Kota Tangerang

## **2. Manfaat**

Manfaat akademis: menjadi referensi tambahan bagi penelitian yang berfokus mengenai kepuasan kerja, loyalitas, dan keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Manfaat Praktis: memberi informasi kepada para pembaca dan perusahaan mengenai pentingnya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

Berdasarkan Greenberg & Baron (2008), ada 2 teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

##### 1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Kepuasan kerja berkaitan dengan perbedaan (*discrepancy*) antara apa yang diinginkan oleh karyawan dengan apa yang mereka dapatkan. Semakin besar perbedaan maka akan menghasilkan ketidakpuasan yang semakin besar. Hal ini dibuktikan dengan studi yang dilakukan oleh Rice, McFartin, dan Bannet. Mereka menggunakan kuisioner untuk mengukur sejauh mana kepuasan responden terhadap aspek pekerjaan seperti gaji, jam kerja, dan kesempatan promosi.

Inti dari teori ini adalah perlu diperhatikannya aspek – aspek pekerjaan yang perlu diperbaiki atau diubah agar dapat tercapainya kepuasan kerja. Teori ini menyatakan bahwa aspek - aspek kepuasan kerja dapat berasal dari banyak factor yang dapat menciptakan kepuasan untuk setiap orang dapat berbeda – beda, namun cara yang efektif untuk memuaskan karyawan adalah untuk mencari apa yang mereka inginkan dan berusaha untuk memenuhi keinginan mereka.

##### 2. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

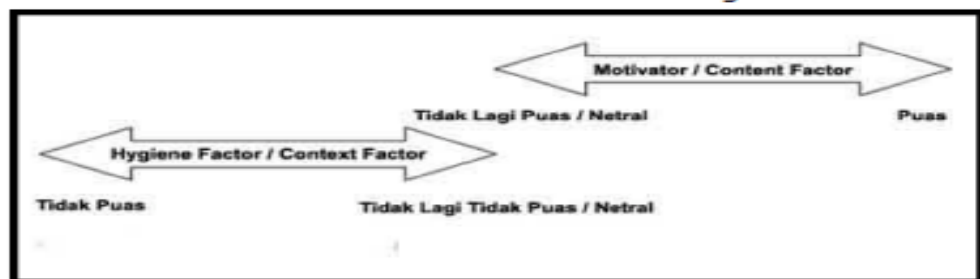
Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berasal dari sumber yang berbeda. Ketidakpuasan kerja berkaitan dengan kondisi seputar pekerjaan (kondisi kerja, gaji, keamanan, pengawasan, dan hubungan dengan karyawan lain) daripada pekerjaan itu. Jika faktor – faktor tersebut dapat terpenuhi, maka hanya akan mencegah reaksi ketidakpuasan kerja dan tidak membuat orang puas. Faktor tersebut disebut juga faktor *hygiene* (pemeliharaan).



Kepuasan kerja berasal dari faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (hasil, pencapaian, kesempatan promosi, kesempatan untuk pengembangan diri). Faktor – faktor tersebut berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Faktor – faktor tersebut disebut juga *motivator*. Jika faktor – faktor tersebut terpenuhi maka orang akan merasa puas, namun jika tidak terpenuhi maka tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berlebihan, hanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Menurut teori dua faktor, beberapa tindakan harus diambil untuk mencegah ketidakpuasan dengan menciptakan kondisi untuk memenuhi faktor *hygiene*, misalnya dengan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan agar seseorang tidak merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Gambar 2.1: Teori 2 Faktor Harzberg



Sumber : Greenberg & Baron (2008)

## B. Definisi Konseptual Variable

### 1. Kepuasan Kerja

Definisi mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2010), adalah “*job Satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one’s job experience*”, yang artinya suatu keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut Robbins (2007), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima

**a. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2008), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. *The Work It Self* (Pekerjaan itu sendiri)

Adalah sumber utama kepuasan dalam bekerja, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki tugas yang menarik, tidak membosankan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.

b. *Pay* (Gaji)

Jumlah gaji yang diterima oleh karyawan adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta gaji merupakan alat untuk meningkatkan tingkat kebutuhan dan kepuasan.

c. *Promotion* (Promosi)

Kesempatan seorang karyawan untuk mendapatkan promosi / kenaikan jabatan dapat menimbulkan kepuasan kerja.

d. *Supervision* (Pengawasan)

Kemampuan dari seorang pengawas adalah sebagai atasan dalam memberikan bantuan teknis, mendorong perilaku karyawan, berprestasi dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap perkerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

e. *Work Group* (Kelompok Kerja)

Kelompok kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan apabila kelompok tersebut didukung dengan adanya rekan kerja yang baik, ramah, dapat bekerja sama dan kerendahan hati diantara individu yang dapat memberikan dorongan, saran, dukungan, dan semangat terhadap pekerjaan.

f. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja merupakan faktor lain mengenai kepuasan kerja, bila kondisi kerja baik, bersih, atraktif, nyaman maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa bila perusahaan memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, gaji yang seimbang, kesempatan untuk naik jabatan, perhatian yang baik dari supervisor, dan adanya kelompok kerja yang baik maka akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

**b. Dampak dari kepuasan**

Menurut Wibowo (2016), karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini akan nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

Robbins (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja menunjuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukan olehnya. Seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja

yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Robbins juga menjelaskan ada beberapa dampak dari kepuasan kerja yaitu :

#### 1. Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan. Sebuah organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung akan memiliki karyawan yang produktif dalam bekerja.

#### 2. Dampak terhadap kepuasan konsumen

Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan meningkatnya tingkat produktivitas. Sebuah organisasi yang memiliki karyawan yang memiliki kepuasan kerja baik cenderung akan memiliki karyawan yang produktif dalam bekerja.

#### 3. Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja mempengaruhi cara berpikir seorang karyawan tentang bagaimana respon seorang karyawan dalam merasakan sesuatu misalnya bagaimana mengenai respon karyawan saat diberikan tugas, jika kepuasan hidupnya rendah maka karyawan akan merespon dengan mengeluh.

#### 4. Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan dalam bekerja dapat mengakibatkan beberapa hal, misalnya karyawan akan menjadi tidak disiplin, sering membolos, tidak patuh, dan menghindar dari tanggung jawab yang diberikan.

#### 5. Dampak terhadap *turnover*

Ketidakpuasan kerja juga dapat berdampak pada keluarnya seorang karyawan meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja.

### **c. Respon terhadap ketidakpuasan**

Menurut Robbins & Judge (2009) ada beberapa respon terhadap ketidakpuasan kerja, yaitu :

1. *Exit* : Sebuah perilaku yang ditujukan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. *Voice*: Secara pasif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktifitas serikat kerja.
3. *Loyalty*: Secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan kritik dari eksternal perusahaan dan percaya organisasi akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.
  4. *Neglect*: Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk reaksi seperti absen dan datang terlambat, menurunnya kinerja, dan kesalahan yang semakin banyak.

## **2. Definisi Loyalitas**

Menurut Dessler (2010) loyalitas adalah kesetiaan seseorang terhadap prinsip yang dianut.

Robbin dan Coulter (2007) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang.

Menurut Drever (1988), “*Loyalty is an attitude or sentiment of devotion a person, group, symbol, duty or cause arising out of, or as modification, or a love sentiment but also involving a personal identification with the object in question*” yang berarti loyalitas adalah sikap atau perasaan kesetiaan kepada seseorang, grup, symbol, kewajiban, atau sebab yang timbul dari perubahan dan perasaan cinta, juga mencakup identifikasi personal dengan objek yang dibicarakan.

Jusuf (2010) beranggapan bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul akibat keinginan seseorang untuk setia dan berbakti kepada pekerjaan, kelompok, atasan, ataupun pada tempatnya bekerja yang menyebabkan seseorang menjadi rela berkorban untuk memuaskan pihak lain.

Menurut Steers & Porter (2011) berpendapat bahwa:

1. Loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya berdasarkan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik – baiknya.
2. Loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

### **Aspek – aspek loyalitas**

Menurut Saydam (2000), aspek – aspek loyalitas antara lain:

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.

## 2. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko terhadap keputusan atau tindakan yang dilakukan.

## 3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

## 4. Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara tindakan dengan kenyataan.

Aspek-aspek loyalitas tersebut akan berpengaruh terhadap pembentukan loyalitas karyawan. Karyawan dengan loyalitas tinggi akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan apa yang menjadi harapan perusahaan.

### **3. Pengertian Kemampuan Karyawan**

Menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Robert Kreitner (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality

(knowledge and skill), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa,sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan,kecakapan, kekuatan. Menurut Robbins and Judge (2011:67) kemampuan (ability) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. **Kemampuan Intelektual (Intellectual Ability)** Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan 8 masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. **Kemampuan Fisik (Physical Ability)** Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Berdasarkan pendapat diatas dapat diartikan bahwa **kemampuan karyawan** adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang



merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

#### **4. Definisi Keinginan Karyawan Untuk Pindah Kerja**

Keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Menurut Mathis dan Jackson (2010), perputaran karyawan adalah “*process in which employess leave the organization and have to be replaced*” yang artinya proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan perlu untuk digantikan.

Menurut Mathis dan Jackson (2010), perputaran karyawan diklarifikasikan menjadi :

1. *Involuntary Turnover*

Pemberhentian karyawan dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik atau kurang memenuhi standar kerja perusahaan atau dikarenakan peraturan kerja perusahaan.

2. *Voluntary Turnover*

Karyawan meninggalkan perusahaan karena pilihannya sendiri dikarenakan beberapa faktor seperti kesempatan karir yang lebih baik, lokasi tempat kerja, dan alasan pribadi.

3. *Functional Turnover*

Karyawan yang memiliki kinerja rendah dan tidak dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dianjurkan untuk meninggalkan perusahaan agar dapat mengurangi biaya operasional atau biaya gaji.

4. *Dysfunctional Turnover*

Karyawan yang memiliki kinerja baik meninggalkan perusahaan pada saat perusahaan mengalami krisis. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan.

5. *Uncontrollable Turnover*

Terjadi karena keinginan atau hak dari karyawan untuk memilih pekerjaan yang lebih baik, tidak ada campur tangan dari pihak perusahaan.

6. *Controllable Turnover*

Alasan karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diakibatkan oleh kebijakan atau campur tangan dari pihak perusahaan.

Menurut Mobley (1986), faktor penyebab turnover adalah :

1. Karakteristik individu

Karakter individu yang mempengaruhi keinginannya untuk pindah adalah usia, pendidikan, dan keluarga.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi cuaca, bangunan, dan lokasi pekerjaan, sedangkan lingkungan non fisik meliputi keadaan sosial dan budaya di lingkungan kerja.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah variabel psikologi yang paling sering diteliti di dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan seorang individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja adalah kepuasan atas gaji dan promosi, kepuasan atas

supervisor yang mengawasi, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan mengenai pekerjaan itu sendiri.

#### 4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi berbeda dengan kepuasan kerja. Komitmen organisasi mengarah pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan kerja mengarah pada respon emosional atas aspek khusus sebuah pekerjaan.

Menurut Mathis & Jackson (2010), apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan maka perusahaan harus mengeluarkan biaya – biaya yang sangat besar, diantaranya :

##### 1. Biaya memperkerjakan karyawan (*hiring cost*)

Dalam memperkerjakan karyawan baru, perusahaan harus mengeluarkan biaya – biaya seperti biaya penerimaan tenaga kerja baru, biaya iklan, biaya rekrutmen, biaya melaksanakan wawancara, biaya gaji, dan lain sebagainya.

##### 2. Biaya Pelatihan (*training cost*)

Agar karyawan baru dapat mengenal pekerjaan yang harus dilakukan dan agar ia dapat melakukannya dengan baik maka karyawan tersebut harus mendapatkan pelatihan. Biaya pelatihan karyawan baru, biaya pelatihan untuk melatih staf, dan biaya pelatihan lainnya harus dibayar.

##### 3. Biaya Produktivitas (*productivity cost*)

Biaya yang harus dikeluarkan karena kehilangan produktivitas sementara sewaktu belum adanya karyawan pengganti, kehilangan hubungan dengan pelanggan yang ditangani oleh karyawan yang mengundurkan diri, karyawan baru belum mengenal produk – produk yang dimiliki oleh perusahaan, dan

peralatan produksi yang tidak didayagunakan selama masa penarikan dan pelatihan karyawan baru.

4. Biaya Perpisahan (*separation cost*)

Biaya yang harus dikeluarkan bila ada karyawan yang berhenti, misalnya untuk membayar pesangonnya, dan biaya yang dikeluarkan untuk membayar waktu lembur karyawan untuk dipergunakan untuk mengerjakan tugas karyawan yang berhenti.

Selain menimbulkan biaya – biaya diatas, menurut Mathis & Jackson (2010), perputaran karyawan yang tinggi juga dapat memberikan kerugian yang bersifat moral. Karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan akan terpengaruh secara psikis. Mereka dapat menjadi tidak bersemangat untuk bekerja karena merasa ditinggalkan oleh rekan kerjanya. Hal ini mengakitbatkan pekerjaan yang semula menyenangkan akan menjadi tidak menyenangkan dan menjadi suatu beban oleh karyawan yang bersangkutan.

### **C. Kaitan antara variabel – variabel**

1. Pengaruh kepuasan kerja dan keinginan karyawan untuk pindah kerja

Menurut Mathis & Jackson (2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka akan menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk pindah kerja. Apabila keinginan karyawan untuk keluar tidak segera ditanggulangi maka karyawan tersebut akan berusaha keluar dari perusahaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang lebih baik

dan mereka akan meninggalkan perusahaan yang bersangkutan (Mathis & Jackson, 2010).

## 2. Pengaruh Loyalitas dan keinginan karyawan untuk pindah kerja

Menurut Reichheld (2008), semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan di suatu organisasi, maka akan semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Salah satu penyebab turunnya loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karena kepuasan kerja merujuk pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

## 3. Pengaruh Kemampuan karyawan dan keinginan karyawan untuk pindah kerja

Menurut The Loyalty Research Center (1990), Kemampuan karyawan membuatnya merasa perusahaan tempatnya bekerja adalah tempat yang terbaik untuk karyawan tersebut berkembang baik dalam karir maupun pengalaman, hal ini membuat karyawan tersebut memutuskan untuk tidak meninggalkan perusahaan dan tidak memiliki rencana untuk pindah ke organisasi lain.

### **D. Penelitian Relevan**

1. Liyanage dan Galhena (2014) dalam artikelnya yang berjudul “Determinants of Turnover Intention of Sewing Machine Operators: Case from leading Apparel Company”. Penelitian ini melibatkan 200 orang karyawan Sewing Machine Operators pada sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang garmen di Sri Lanka. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, residensi, status sipil, pengakuan, beban kerja, citra sosial, dan alternatif pekerjaan. Cara mengatasinya adalah

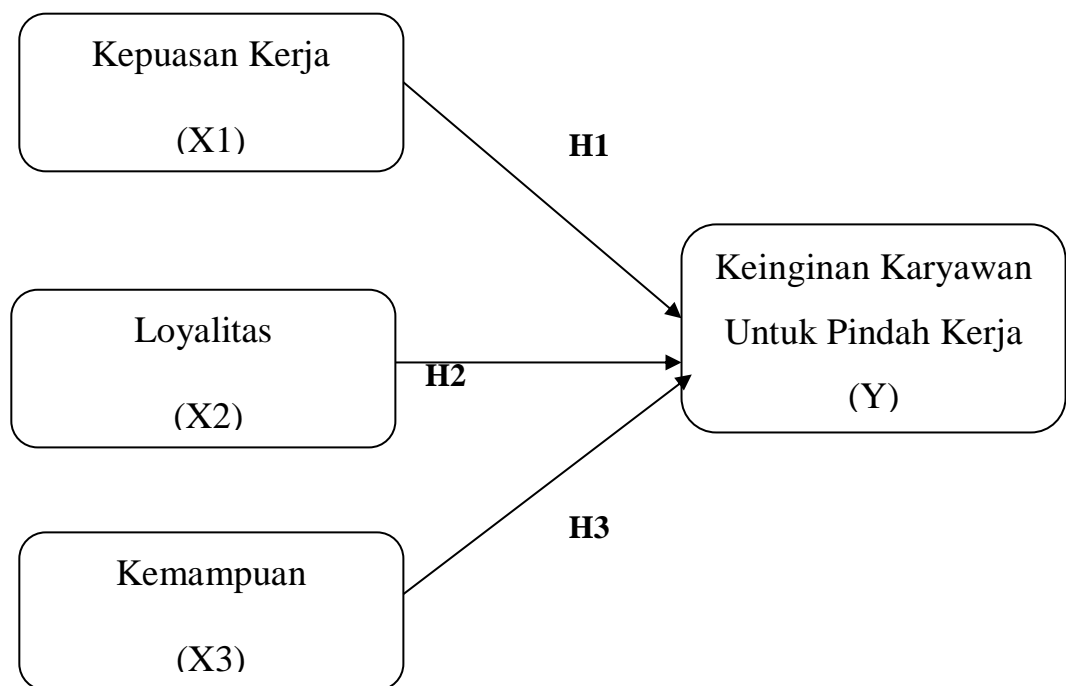
dengan memberikan kenaikan gaji dan memperlakukan karyawan dengan baik.

2. Ncede (2013) dalam artikelnya yang berjudul “Factors Contributing to Employee Turnover Intention at a Selected Company in the Cape Town Clothing Industry” menganalisis mengenai turnover intention yang terjadi di perusahaan pakaian Cape Town Peninsula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab karyawan mengundurkan diri yaitu keadaan lingkungan kerja yang buruk dan hubungan yang kurang baik antara manajemen dan staff perusahaan.

3. Hanafiah (2014) dalam artikelnya yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran kecamatan Sambaliung kabupaten Berau. Penelitian ini melibatkan 90 orang karyawan pabrik dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara kepuasan kerja dan turnover intention dengan nilai beta sebesar 0.019.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Keinginan seorang karyawan untuk pindah (*turnover intention*) dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan loyalitas. Oleh karena itu dapat disimpulkan kerangka pemikiran dengan variabel berikut ini :



Gambar 2.1. Model Penelitian

#### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumukan sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh loyalitas terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh kemampuan karyawan terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal. Desain penelitian kausal digunakan untuk menguji pengaruh variabel perlakuan terhadap variabel dependen. Variabel perlakuan itu sendiri harus direncanakan berdasarkan teori tertentu. Istilah “pengaruh” seharusnya hanya digunakan pada penelitian yang menggunakan desain penelitian kausal. Sugiyono (2010:56) mengemukakan bahwa metode kausal merupakan hubungan yang memiliki sifat sebab akibat yang meliputi variabel independen dan variabel dependen. Dengan menggunakan metode kausal, diharapkan akan mendapatkan informasi yang tepat dan akurat mengenai pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), loyalitas ( $X_2$ ) dan kemampuan karyawan ( $X_3$ ) terhadap keinginan karyawan untuk pindah kerja ( $Y$ ).

#### **B. Populasi dan Teknik Pemilihan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Aritonang R. (2007:95) populasi merupakan keseluruhan unsur yang menjadi subyek penelitian.

Sugiyono (2013:80) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan pada Koperasi 212 Mart sejumlah 145 orang.



## **2. Teknik Pemilihan Sampel**

Menurut Aritonang R. (2007:99) sampel adalah bagian dari populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2003:73), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara tak acak berdasarkan tujuan sebanyak 100 orang. Subjek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan bagian kantor yang telah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai dalam bagian operasi di Kota Tangerang.

## **C. Operasional Variabel**

Menurut Aritonang R. (2007:116), pengertian dari operasional variable adalah penelitian yang berisi semua kegiatan yang akan dilakukan untuk memperoleh data empiris kuantitatif mengenai variasi karakteristik variabel tersebut; merupakan spesifikasi apa yang diukur dan bagaimana cara mengukurnya.

### **1. Kepuasan Kerja**

Definisi mengenai kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2008), adalah "*job Satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one's job experience*", yang artinya suatu keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Untuk penelitian ini, indicator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan diambil dari jurnal yang dibuat oleh Faisal, et al (2012).

Tabel 3.1

## Operasional variabel kepuasan kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	1. Work Value	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cara atasan menangani karyawannya</li> <li>• Cara atasan mengambil keputusan</li> <li>• Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan</li> <li>• Gaji yang diberikan sebanding dengan pekerjaan yang diberikan</li> <li>• Diberikan kesempatan bekerja dengan metode sendiri</li> </ul>	Skala Ordinal: Ukuran skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
	2. Working Condition	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana kerja menarik</li> <li>• Suasana kerja menyenangkan</li> <li>• Mudah menyesuaikan diri dengan kondisi kerja</li> </ul>	

	3. Supervision	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan selalu bertanya pendapat</li> <li>• Atasan bersikap sopan</li> <li>• Atasan memuji pekerjaan yang baik</li> <li>• Atasan bersikap bijaksana</li> <li>• Atasan bersikap sabar</li> <li>• Atasan menguasai pekerjaan</li> </ul>	
	4. Co-Worker	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekan kerja memberi motivasi</li> <li>• Rekan kerja bertanggung jawab</li> <li>• Rekan kerja menyenangkan</li> <li>• Rekan kerja mudah diajak bekerja sama</li> </ul>	

Sumber : Faisal, et al (2012).

## 2. Loyalitas karyawan

Menurut The Loyalty Research Center (1990), loyalitas dari seorang karyawan berarti seorang karyawan bersedia bekerja di organisasi tempat dia bekerja dan karyawan tersebut bersedia untuk melakukan yang terbaik demi kesuksesan organisasi dan dia berpikir bahwa bekerja di organisasi tempat dia bekerja adalah pilihan yang terbaik baginya.

Untuk penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan diambil dari buku Gary Dessler (2010).

Tabel 3.2

Operasional variabel loyalitas

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Loyalty	Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kondisi Kerja</li> <li>• Fasilitas Kerja</li> <li>• Rekan kerja loyal</li> </ul>	Skala Ordinal: Ukuran skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju

Sumber : Gary Dessler (2010).

3. **Kemampuan karyawan**

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2009: 58), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual :

a. Kecerdasan Numerik

Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

b. Pemahaman Verbal

Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

c. Kecepatan Perseptual

Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

d. Penalaran Induktif

Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

e. Penalaran Deduktif

Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

f. Visualisasi Ruang

Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

g. Ingatan

Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

2. Kemampuan Fisik :

a. Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b. Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

c. Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

d. Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosit dalam satu atau sederetan tindakan eksplosit.

e. Keluwesan Extent

Keluwesan extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

f. Keluwesan Dinamis

Keluwesan dinamis merupakan kemampuan melakukan gerakan cepat.

g. Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

h. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

i. Stamina

Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

Tabel 3.3

Operasional variabel Kemampuan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kemampuan	Kemampuan Intelektual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kecerdasan Numerik</li><li>• Pemahaman Verbal</li><li>• Kecepatan Perseptual</li><li>• Penalaran Induktif</li><li>• Penalaran deduktif</li><li>• Visualisasi Ruang</li><li>• Ingatan</li></ul>	Skala Ordinal: Ukuran skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju

	Kemampuan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kekuatan Dinamis</li> <li>• Kekuatan Tubuh</li> <li>• Kekuatan Verbal</li> <li>• Kekuatan Statis</li> <li>• Keluwesan Extent</li> <li>• Keluwesan Dinamis</li> <li>• Koordinasi Tubuh</li> <li>• Keseimbangan</li> <li>• Stamina</li> </ul>	
--	-----------------	--	--

Sumber : Stephen P. Robbins (2009: 58),

#### 4. Keinginan karyawan untuk pindah kerja

Keinginan karyawan untuk pindah kerja (*Turnover Intention*) merupakan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Menurut Mathis dan Jackson (2010), perputaran karyawan adalah “*process in which employess leave the organization and have to be replaced*” yang artinya proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan perlu untuk digantikan.

Untuk penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur keinginan karyawan untuk pindah kerja diambil dari jurnal yang dibuat oleh Faisal, et al (2012).

Tabel 3.4

Operasional variabel keinginan karyawan untuk pindah kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Turnover	Turnover	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingin keluar</li> </ul>	Skala

	Intention	dari perusahaan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki masa depan di perusahaan</li> <li>• Tetap bekerja di perusahaan</li> </ul>	Ordinal: Ukuran skala 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju
--	-----------	--	--

Sumber : Faisal, et al (2012).

#### **D. METODE PENGUMPULAN DATA**

Metode digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Menurut Umar, Husien (2003), angket merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

#### **E. Teknik Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk menunjukkan bahwa instrumen layak dipakai, maka instrumen harus memenuhi dua kriteria yaitu valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan apa yang seharusnya diukur, sementara instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila dipakai untuk mengukur objek yang sama dapat menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2010: 137)

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Aritonang (2007:123) validitas merupakan suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrumen tersebut untuk mengukur atau mengungkapkan karakteristik dari variabel yang akan diukur.

Penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak PLS 3.2, Menurut Cronbach (1990) yang dikutip pada (Aritonang, 2007) jika hasil dari yang



diuji  $\geq 0,20$  maka dinyatakan valid. Apabila hasilnya kurang dari 0,20 maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Kepuasan Kerja	1,000	Valid
Loyalitas Kerja	0,888	Valid
Kemampuan karyawan	0,769	Valid
Keinginan Kry Pindah	0,887	Valid

Sumber : Data Olahan PLS, 2021

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) mengemukakan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek atau subjek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Analisis reliabilitas dilakukan terhadap butir-butir yang masih valid, sedangkan butir-butir yang dinyatakan gugur harus diperbaiki.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang baik jika diujikan berulang. Sebuah instrument pengukuran dikatakan reliabel jika hasilnya konsisten dan akurat, Pengukuran reliabilitas akan diukur melalui uji *Cronbach Alpha* dengan bantuan perangkat lunak *PLS 32.0* dan akan dinilai reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha*  $\geq 0,70$ . Dimana apabila hasil koefisien reliabilitas minimal 0,7 maka dinyatakan reliable.

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	1.000	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,874	Reliabel

Kemampuan karyawan	0,703	Reliabel
Keinginan Kry Pindah	0,872	Reliabel

Sumber : Data Olahan PLS, 2021

## F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data langkah yang akan digunakan pada penelitian yang bertujuan menyelesaikan permasalahan dan mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan PLS (*Partial Least Square*) yaitu ‘salah satu metode statistika yang berbasis varian yang di desain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terdapat permasalahan spesifik pada data’ (Abdilah & Hartono, 2015). PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

## G. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  (*R-square*) untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk diuji signifikansi antara konstruk dalam model struktural’. Nilai  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dianjurkan.

### 1. Uji *R Square* ( $R^2$ )

Nilai *R Square* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Hair, Ringlet, & Sartetd (2011), “nilai *R square* untuk diatas 0,75 memiliki pengaruh yang kuat, 0,5-0,74 memiliki pengaruh sedang dan 0,25-0,49 memiliki pengaruh yang lemah”.

## 2. Uji *Goodness of Fit* (GoF)

Dalam menilai ketepatan sebuah model dengan PLS dapat dilihat dari NFI (Ghozali, 2014). *Goodness of Fit Index* (GoF Index) dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural, disamping itu disediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Nilai NFI yang mendekati 1 mengartikan bahwa “model yang diuji memiliki ketepatan yang baik. *GoF Index* dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-square*” (Ghozali, 2014). Berikut dapat dituliskan rumusnya:

$$\text{GoF: } \sqrt{AVE \times R^2}$$

Menurut Schepers *et al.*, (2008) nilai GoF dikelompokkan berdasarkan tiga kelompok yaitu GoF *small*, GoF *medium* dan GoF *large* dengan ketentuan GoF rendah = 0,1, GoF sedang = 0,25 dan GoF tinggi = 0,36.

## 3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Menurut Hair *et al.* (2011), “pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian menggunakan pendekatan *partial least square structural equation modeling* (PLS-SEM). PLS-SEM dilakukan dengan melihat nilai *t-test* dari sampel independen”. Nilai *t* dapat diketahui melalui metode *bootstrapping* dengan menggunakan *software* SmartPLS. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%, maka batas minimum (*cut off value*) dalam pengujian hipotesis ini adalah sebesar 1,96 (*t* table 5%). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis penelitian ditolak jika nilai *t* (*t* hitung) kurang dari nilai *cut off value* yang ditentukan, yaitu sebesar 1,96 (nilai *t* < 1,96)
2. Hipotesis penelitian tidak ditolak jika nilai *t* lebih dari nilai *cut off value* yang ditentukan, yaitu sebesar 1,96 (nilai *t* > 1,96)

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang. Kuisioner disebarakan secara daring, kepada sebanyak 100 responden.

Berdasarkan hasil pengumpulan data maka didapati karakteristik dari responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang.

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Jumlah Responden (%)
Laki-laki	43	43 %
Perempuan	57	57 %
Total	100	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis untuk jenis kelamin, jumlah responden terbanyak didapati untuk jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 responden dan untuk perempuan sebanyak 57 responden.

##### 2. Data Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2 Responden berdasarkan Umur**

Rentang Umur	Jumlah Responden	Jumlah Responden (%)
Kurang dari 25 tahun	20	20 %
26 – 30 tahun	43	43 %
31 – 40 tahun	23	23 %
Lebih dari 40 tahun	14	14 %
Total	100	100 %

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil kalkulasi dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini rentang usia antara dari 26 tahun hingga 30 tahun lebih dengan responden terbanyak adalah karyawan yang berumur antara 31 hingga 40 tahun.

### 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Jumlah Responden (%)
SMP/Sederajat	9	9%
SMA/SMK/Sederajat	73	73%
Diploma/S1	18	18%
Total	100	100 %

Sumber : Data Primer, 2021

Hasil analisis dalam penelitian ini memberikan gambaran bahwa dari 100 responden, sampel mayoritas berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA/SMK/Sederajat yang berjumlah 73 responden atau 73 %. Kemudian disusul dengan responden dengan pendidikan terakhir Diploma/S1 sebanyak 18 responden atau 18 %.

### 4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Responden berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Jumlah Responden (%)
< 1 tahun	12	12 %
1-3 tahun	70	70%
> 3 tahun	18	18%
Total	100	100 %

Sumber : Data Primer, 2021

Setelah dilakukan analisis untuk data responden berdasarkan lama bekerja, maka didapatkan hasil terbanyak untuk lama bekerja dalam penelitian adalah antara 1 – 3 tahun, sebanyak 70 %..

## B. Deskripsi Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat 21 pernyataan yang terdiri dari sebagai berikut :

### 1. Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk variabel kepuasan kerja karyawan (X1) terdiri dari 8 pernyataan yang terlampir dalam kuisisioner penelitian ini. Pertanyaan ini diukur dengan skala likert dengan penilaian 1 hingga 5.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa hasil bobot tertinggi dari 100 responden untuk variable X1. terdapat pada pertanyaan X1.6 dengan jawaban terbanyak adalah setuju dan tingkat presentase adalah 52% atau 52 responden.

### 2. Loyalitas Karyawan

Variabel selanjutnya adalah Loyalitas Karyawan (X2). Untuk variabel inipun terdiri dari 3 pertanyaan dalam kuisisioner ini dan pengukuran untuk variabel ini juga menggunakan skala likert dengan penilaian 1 hingga 5.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa hasil bobot tertinggi dari 100 responden untuk variable X2. terdapat pada pertanyaan X2.2 dengan jawaban terbanyak adalah setuju dan tingkat presentase adalah 35% atau 35 responden.

### 3. Kemampuan Karyawan

Dalam penelitian ini kemampuan karyawan merupakan salah satu variabel yang diteliti. Dalam kuisisioner ini ada 7 pernyataan yang terlampir dengan pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan nilai bobot 1 hingga 5.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa hasil bobot tertinggi dari 100 responden untuk variable X3. terdapat pada pertanyaan X3.4 dengan jawaban terbanyak adalah setuju dan tingkat presentase adalah 43% atau 43 responden.

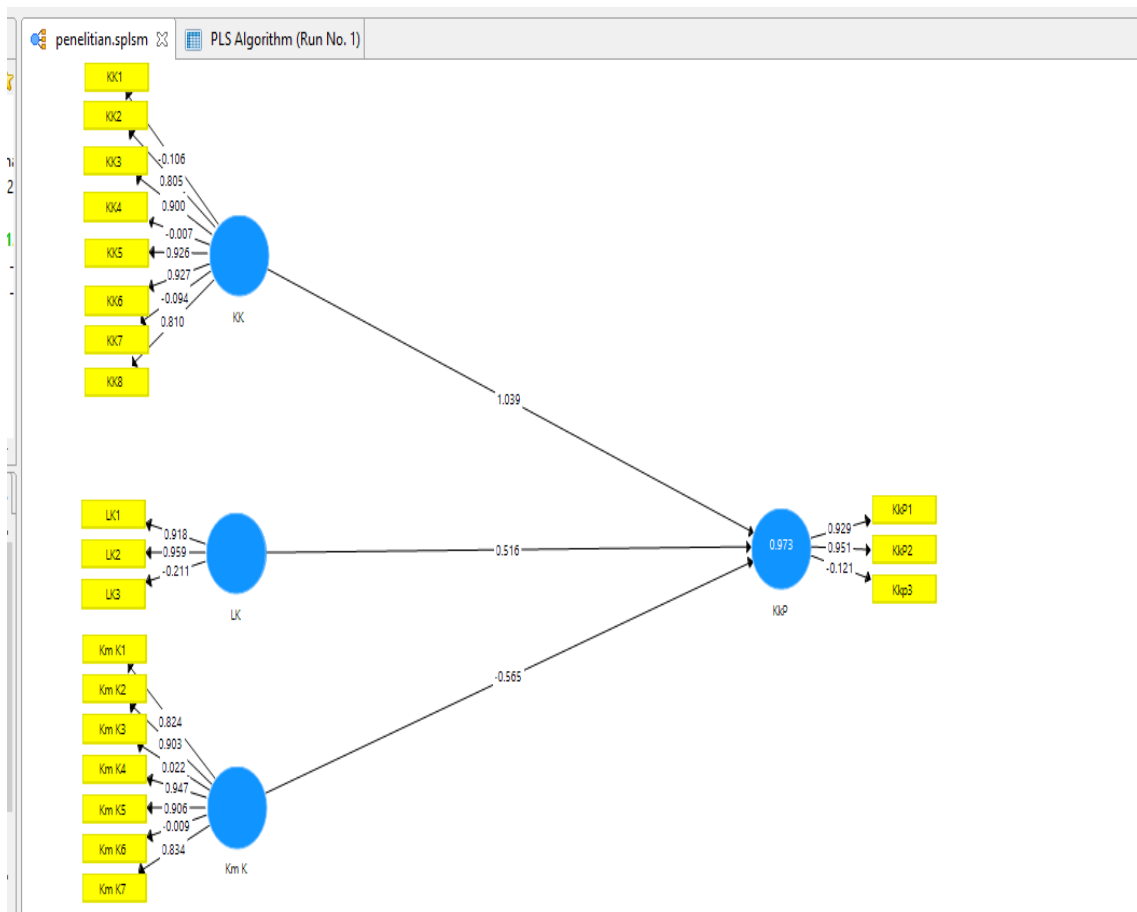
### 4. Keinginan Pindah kerja

Variabel Keinginan Pindah Kerja ini terdiri dari 3 pernyataan yang terlampir dalam kuisisioner. Skala pengukuran yang digunakan merupakan skala likert dengan bobot nilai antara 1 hingga 5.

Berdasarkan hasil analisis data bahwa hasil bobot tertinggi dari 100 responden untuk variable Y. terdapat pada pertanyaan Y1. dengan jawaban terbanyak adalah setuju dan tingkat presentase adalah 32% atau 32 responden.

### C. Hasil Analisis Data

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan hasil uji model struktural (Inner Model Analisis) dari data yang telah diolah dengan Smart PLS sbb, :



Gambar 1. Model struktural

Sumber : Hasil olahan Smart PLS 3, 2021

### 1. Uji Koefisien Determinasi atau *R-square*

Uji *R-square* dilakukan untuk menentukan seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independennya. Berdasarkan Arfian & Yoraeni (2019) jika nilai *R-square* 0,67 maka dikatakan kuat, 0,33 moderat, 0,19 lemah.

**Tabel 4.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Variabel	<i>R-square</i>
Keinginan Pindah Kerja Karyawan	0.972

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan table 4.10 menunjukkan adanya kesimpulan bahwa model structural pada penelitian ini tergolong “kuat”. Pada variabel Keinginan Pindah kerja Karyawan nilai dari *R-square* sebesar 0.972 atau dalam persentase sebesar 97,2% yang artinya variabel endogen dapat dijelaskan melalui variasi variabel eksogen yang ada dalam penelitian ini sebesar 97,2%, kemudian 13,8% lainnya dijelaskan oleh faktor lain.

### 2. Uji *Q-square*

Dalam *Q-square* jika nilai  $Q > 0$  maka dapat dikatakan variabel eksogen memiliki relevansi prediktif terhadap variabel endogen. Menurut Hair, *et. al.*, (2018) jika nilai *Q-square* 0 atau dikatakan memiliki relevansi prediktif yang kecil, nilai 0,26 memiliki nilai relevansi yang sedang, dan nilai lebih dari 0,50 memiliki relevansi prediktif yang besar

**Table 4.6 Hasil Uji *Q-square***

Variabel	<i>Q-square</i>
Keinginan Pindah Kinerja Karyawan	0.971

Sumber : Data Primer, 2021

Hasil penelitian menggunakan SmartPLS untuk menguji *Q-square* menunjukkan hasil sebesar 0.971 atau sebesar 97,1% seperti pada table 4.11.



Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan nilai *Q-square* pada penelitian ini termaksud pada golongan prediksi “relevansi yang besar”.

### 3. Path coefficient

*Path coefficient* diuji untuk mengukur pengaruh antar variabel-variabel yang telah ditetapkan sesuai dengan hipotesis yang diuji. Menurut Hair, *et. al.*, (2018) nilai *path coefficient* yang semakin dekat dengan 0 menunjukkan hubungan yang lemah dan jika nilai kurang dari 0 menunjukkan adanya hubungan yang tidak signifikan.

**Tabel 4.7. Hasil Uji *Path coefficient***

Variabel	<i>Path coefficient</i>
KK => KpK	-0.063
LK => KpK	0.714
KmK => KpK	0.334

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil uji *path coefficient* untuk Keinginan Pindah Kinerja Karyawan

secara langsung pada table 4.12 nilai dari kepuasan kerja sebesar -0.063, loyalitas Karyawan pengaruh sebesar 0.714, kemampuan karyawan mempengaruhi keinginan pindah kerja karyawan sebesar 0.334, yang artinya masing-masing variabel berpengaruh positif secara kuat terhadap Keinginan pindah kerja karyawan karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 0, kecuali kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja, karena nilainya < 0.(negatif)

### 4. Uji Hipotesis dan Significance test

Pada *significance test*, pengujian menggunakan nilai t-statistik dan p value. Yang dimana nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 4.8 Hasil Uji hipotesis & Significance Test**

Variabel	T-statistik	P-value	Hasil
KK => KpK	3.192	0.001	Ditolak
LK => KpK	2.439	0.008	Ditolak
KmK => KpK	1.447	0.074	Tidak Ditolak

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dinyatakan bahwa:

**Hipotesis 1**, hasilnya ditolak, karena nilai t hitung (3,192) lebih besar dari nilai t tabel (1,96), dikatakan hasil tidak memiliki pengaruh positif secara signifikan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

**Hipotesis 2**, hasilnya ditolak, , karena nilai t hitung (2,439) lebih besar dari nilai t tabel (1,96), dikatakan hasil tidak memiliki pengaruh langsung secara signifikan loyalitas kerja karyawan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

Sedangkan untuk **Hipotesis 3**, hasilnya tidak ditolak (diterima), karena nilai t hitung (1,447) lebih kecil dari nilai t tabel (1,96), dikatakan hasilnya memiliki pengaruh langsung secara tidak signifikan kemampuan karyawan terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

#### D. Pembahasan

##### 1. Kepuasan Kerja dan Keinginan karyawan Pindah

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan untuk menguji Hipotesis H1, variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif (negatif) dan signifikan terhadap Keinginan karyawan Pindah dengan koefisien sebesar -0.063 (negative) dengan t-statistik sebesar 3.192.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto, et. al., (2016), dimana Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dengan Keinginan karyawan Pindah, yang dimana salah satu hal yang terpenting menurut hasil penelitian tersebut adalah kedisiplinan dan ketegasan seorang pemimpin yang sangat dibutuhkan agar pegawai mampu menjaga harkat, martabat, dan Kerjasama.

## 2. Loyalitas karyawan, dan Keinginan karyawan Pindah

Dalam penelitian ini loyalitas karyawan menemukan hasil pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah karyawan. Dimana besar dari koefisien jalur untuk loyalitas karyawan terhadap keinginan pindah karyawan adalah 1.447 dan untuk t-statistik sebesar 0.074. sehingga dapat dikatakan, loyalitas karyawan tidak memiliki peran langsung terhadap keinginan pindah karyawan yang berarti Hipotesis H2 dalam penelitian ini ditolak.

Kesimpulan ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaholo dan Siregar (2019), namun beberapa studi empiris lain menemukan hasil yang sama layaknya pada penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2019), dan Pawirosumarto, et. al (2016). Erawati, Sitiari dan Indiani (2019) melakukan penelitian akan loyalitas karyawan terhadap keinginan pindah karyawan dan menemukan hasil yang signifikan dan positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dimana hipotesis H2 dalam penelitian ini tidak ditolak dengan koefisien jalur 0.018 dan t-statistik sebesar 2.110.

## 3. Kemampuan Karyawan, dan Keinginan karyawan Pindah

Dalam penelitian ini ditemukan adanya hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara Kemampuan Karyawan dan Keinginan karyawan Pindah dengan besarnya koefisien jalur 0.002 dan t-statistik 2.875. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (2017), Ihsani & Wijayanto (2020), dan Maria (2019) dan dapat dikatakan bahwa hipotesis H3 dalam penelitian ini tidak ditolak.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ihsani & Wijayanto (2020) dikatakan bahwa Kemampuan Karyawan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan bersama organisasi, sehingga dapat menurunkan keinginan pindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan, perhatian, dan fokus yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat upah pada Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang masih kurang sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable keinginan pindah kerja dapat dijelaskan sebesar 97,2 % dari variable kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan kemampuan karyawan. Dan dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variable eksogen memiliki pengaruh yang kuat dan saling memiliki keterkaitan antar satu sama lain.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS, ditemukan hasil untuk variable kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja memiliki hasil yang signifikan dengan perolehan nilai untuk T-statistik lebih besar daripada 1,96 yaitu sebesar 4,124 dan p-value sebesar 0.000.
3. Pada penelitian ini terdapat hasil yang berbeda dari penelitian loyalitas karyawan terhadap keinginan pindah kerja yang dimana pada penelitian ini hasil uji untuk kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja memiliki hasil yang tidak signifikan. T-statistik menunjukkan hasil sebesar 1,621 dan p-value sebesar 0,06 yang dimana hasil ini tidak sesuai dari kriteria yang diharapkan.
4. Lebih lanjut peneliti juga melakukan uji untuk kemampuan karyawan terhadap keinginan pindah kerja , namun sayangnya hasil menunjukkan bahwa pengaruh antara kemampuan karyawan terhadap keinginan pindah kerja tidak signifikan. Hasil uji menggunakan SmartPLS untuk variable ini menunjukkan nilai T-statistik hanya sebesar 0,575 dan p-value sebesar 0,567.

## **B. SARAN**

Berikut ini saran untuk Koperasi 212 Mart Kota Tangerang maupun peneliti selanjutnya adalah:

- a. Untuk Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang Koperasi 212 Mart di Kota Tangerang, diharapkan agar lebih memotivasi karyawan, meningkatkan integrasi, meningkatkan fasilitas, dan meningkatkan upah karyawan agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang lebih maksimal.
- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya mengambil jumlah populasi dan sampel yang lebih besar dan tidak hanya 1 perusahaan saja sehingga dapat mewakili tingkat kinerja karyawan secara lebih beragam dengan variable yang lebih beragam, dan sebaiknya menggunakan metode-metode lain dalam pendekatannya, tidak hanya menggunakan penyebaran kuisioner juga dapat dengan wawancara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang R., L. R. (2007). *Riset pemasaran. teori dan praktik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. (2010). *Human Resource Management*. New Jersey: Peason Education.
- Drever, J. (1988). *Kamus Psikologi*. Alih Bahasa Nancy Simanjuntak, Jakarta: Bina Aksara
- Faisal Mahdi, Ahmad, dkk. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Ghozali, I. (2014). *Aplikasi multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. & Baron, Robert A. (2008). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc
- Hasibuan, SP, Melayu, (2015), *MSDM, Edisi Revisi*: Jakarta Bumi Aksara.
- Hair, et al, (2011), *Multivariate Data Analysis, New International Edition.*, New Jersey : Pearson.
- Yusuf, Pawit M. (2010). *Komunikasi Instruksional : teori dan praktek*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Liyanage, D.M., & Galhena, B.L. (2014). Determinants of Turnover Intention of Sewing Maching Operators: Case from Leading Apparel Company. *Kelaniya Journal of Management*.1(2) Sri Lanka: University of Ruhuna.
- Luthans, Fred. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- \_\_\_\_\_ and Doh, Jonathan. (2008). *International Management*. New York: McGraw-Hill
- Malhotra, Naresh K., and David F. Birks. (2011). *Marketing Research: An Applied Approach 3rd European Edition*. Harlow, England: Prentice-Hall.
- Marchelle Soegandhi, Vannecia, dkk. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Program Manajemen Bisnis*.1(1), 1-12.

- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. (2010). *Human Resources Management*. Ohio: Thomson Learning.
- Mobley, William H. (1986). *Pergantian Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo
- Ncede, Nqwenelwa. (2013). Factors Contributing to Employee Turnover Intention at a Selected Company in the Cape Town Clothing Industry. *Desertasi*. South Africa: University of Technology Cape Peninsula.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks
- \_\_\_\_\_ & Judge, T.A. (2009). *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall
- \_\_\_\_\_ & Mary Coulter. (2007). *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Indeks
- Robert, Kreitner dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Reichheld, F.F., Scheffer, P. (2008). E-Loyalty. *Harvard Business Review*, Vol.78 No. 4.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Siswanto Sastrohadiwiryono, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Steers, RM dan Porter, Lyman. W, (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- , (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Umar, Husen (2003), *Riset SDM*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka, Umum.
- , (2003). *Metode Riset Bisnis*. PT.Gramedia. Jakarta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima. Jakarta: Rajawali Pers.