

Pengaruh Kepenatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Pada Karyawan 3second Cabang Malang

Ervita Ayu Astika *)
 Abd. Kodir Djaelani **)
 Khalikussabir ***)

Email : (ervitaayu11@gmail.com)

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyse the simultaneous and partial 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 partial 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*

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi aset utama berjalannya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (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 bagi perusahaan. Adanya pergantian karyawan akan menunjukkan pengeluaran biaya *recruitment* tambahan bahkan biaya lain seperti pelatihan agar mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan di bidang yang telah ditinggalkan karyawan sebelumnya (Atmoko, 2019).

Keinginan berpindah kerja pada karyawan diakibatkan karena kepenatan kerja yang dirasakan. 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 dkk., 2021).

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 dkk., 2019). Kepuasan sangat berkaitan dengan respon seseorang dari apa yang dibebankan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diukur dengan gaji, tunjangan, pengembangan karir, pelatihan, hubungan kerja, promosi, manajemen, lingkungan kerja, pengakuan dan pengawasan (Wang dkk., 2020). Kepuasan kerja dapat menentukan pola pikir seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan memilih pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari sebelumnya (Waspodo dkk., 2013). Apabila karyawan merasa tidak puas atas balas jasa yang diberikan perusahaan, akan menjadikan perilaku buruk karyawan tersebut terhadap pekerjaannya seperti tingginya tingkat absensi. Maka dari itu, tingkat kepuasan yang semakin rendah dapat mengakibatkan tingginya keinginan berpindah karyawan.

Mengetahui prediktif yang dihasilkan dari kepenatan kerja dan kepuasan kerja dalam

mempengaruhi keinginan berpindah kerja, peneliti ingin melakukan kajian dengan melibatkan karyawan dari 3Second, di mana 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.

Potensi pindahnya karyawan sering kita temui di berbagai perusahaan, salah satunya di 3Second cabang Malang. Karyawan bagian kasir dan pelayanan di 3Second Batu 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. Di sisi lain, dalam wawancara bersama satu orang karyawan yang bekerja 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut perlu dilakukan kajian lebih lanjut yang berfokus pada pengaruh yang dihasilkan kepenatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second cabang Malang. Pemilihan subjek berupa karyawan di 4 *outlet* 3Second yaitu, 3Second 2 Ruko Malang, 3Second Mall Olympic Garden, 3Second MalangTwon Square, 3Second FS Batu Malang yang berjumlah 40 orang dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah merupakan bentuk emosional seorang pekerja yang mempertimbangkan terkait melanjutkan atau meninggalkan pekerjaannya demi mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan (Prisillya dan Turangan, 2020). Menurut Wasposito dkk (2013) keinginan berpindah adalah bentuk dari keinginan seorang karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di perusahaan baru. Definisi lainnya disebutkan oleh Dwiningtyas (2015) keinginan berpindah menjadi faktor penegak keputusan diantara niat untuk meninggalkan pekerjaan atau mantap untuk meninggalkan pekerjaan. Maka dari itu dapat didefinisikan bahwa keinginan berpindah merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dianggap kurang menguntungkan. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pandangan Anees dkk (2021) yang menyebutkan tiga indikator pengukur keinginan berpindah kerja yaitu niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, dan memikirkan untuk keluar.

Kepenatan Kerja

Kepenatan kerja merupakan tanggapan yang dirasakan oleh seorang karyawan atas pekerjaan atau lingkungan kerjanya yang mampu berdampak pada kondisi secara fisik, pola pikir, bahkan kontrol emosi sebab adanya tekanan yang melebihi kemampuan (Ridho, 2022). Kepenatan kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk stress kerja atas tekanan yang diberikan dalam pekerjaannya yang melebihi kapasitas kemampuan dari individu tersebut (Prisillya dan Turangan, 2020). Tingginya kepenatan kerja yang dirasakan pada karyawan menjadikannya berkeinginan berpindah kerja (Duraisingam dkk., 2009; Anees dkk., 2021; Ardianto dan Bukhori, 2021). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa kepenatan kerja adalah kondisi di mana karyawan telah merasa stress atau bahkan bosan dengan pekerjaan yang dijalannya, sehingga memicu adanya keinginan berpindah pekerjaan.

Dalam penelitian ini, menjadikan kepenatan kerja sebagai salah satu variabel predictor yang dianggap mampu mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Dalam mengukur variabel kepenatan kerja, peneliti menggunakan tiga indikator yaitu psikologis, fisik, dan perilaku (Anees dkk., 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk emosional seseorang atas pekerjaannya baik bernilai positif (rasa puas) maupun bernilai negatif (tidak puas) (Dwiningtyas, 2015). Kepuasan kerja menjadi suatu bentuk gambaran atas perasaan seseorang yang menjalankan profesinya sebagai karyawan (Prisillya and Turangan, 2020). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat pemenuhan individu berasal dari pekerjaan mereka (Duraisingam dkk., 2009). Maka dapat didefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk cerminan diri seseorang atas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Rasa puas yang tinggi pada pekerjaannya akan menjadikannya karyawan betah dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan di mana mereka bekerja.

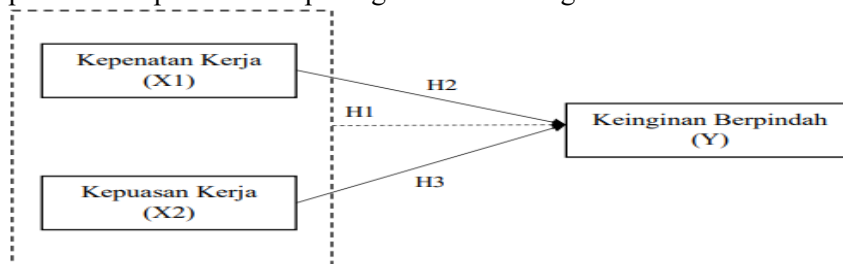
Dalam penelitian ini, menjadikan kepenatan kerja sebagai salah satu variabel prediktor yang dianggap mampu mempengaruhi keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Dalam mengukur variabel kepenatan kerja, peneliti menggunakan indikator yang disebutkan oleh (Anees dkk., 2021) yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Pengaruh Kepenatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah adalah bentuk rasa ingin seorang karyawan meninggalkan pekerjaan lamanya dan mencoba mendapatkan pekerjaan baru yang dianggap lebih menguntungkan (Waspodo dkk., 2013). Dalam penelitian Dewi dan Agustina (2021), Arnanta dan Utama (2017), dan Ridho (2022) menyatakan bahwa secara simultan keinginan berpindah karyawan dengan signifikan dipengaruhi oleh keberadaan kepenatan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa, kepenatan kerja yang mencerminkan adanya rasa stress dan bosan akan pekerjaannya akan menjadikan seorang karyawan memilih untuk keluar dari pekerjaan yang dijalankan, sementara kepuasan kerja yang didapatkan karyawan dari segala aspek dapat meningkatkan keinginan untuk tetap dalam perusahaan tersebut.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan: —————> : Pengaruh parsial

- - - - -> : Pengaruh simultan

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, adalah:

H1: Kepenatan Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Keinginan Berpindah

H2: Kepenatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Keinginan Berpindah

H3: Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Keinginan Berpindah

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan 3Second yang berada di wilayah Malang, meliputi : 1) 3Second 2 Ruko Malang beralamatkan di Jl. Soekarno Hatta A3 Kav. 2-3; 2) 3Second Mall Olympic Garden

beralamatkan di MOG Blok GF-12 Jl. Kawi No.24; 3) 3Second Malang Twon Square yang beralamatkan di Jl. Veteran No. 2 Malang lt 4 Unit 28 dan 29 Pannanggungan; dan 4) 3Second FS Batu Malang beralamatkan di Jl. Diponeoro no. 84 Kecamatan Sisir, Kelurahan Batu. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Juni – Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan 3Second wilayah Malang yang berjumlah 10 karyawan per outlet. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang didapatkan dari pengumpulan hasil kuisioner karyawan 3Second pada empat outlet di wilayah Malang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuisioner tertutup dengan menyediakan pernyataan yang telah diberikan jawaban untuk dipilih responden. Kuisioner penelitian ini dibuat dengan menggunakan Google Forms dari Google.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ditunjukan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik. Penelitian ini menggunakan media angket tertutup.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji instrumen

Uji Validitas

Dari hasil perhitungan, diketahui bahwa setiap instrumen (item pernyataan) yang digunakan pada masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan dalam mengukur masing-masing variabel. Hal tersebut dikarenakan nilai korelasi (r) setiap item lebih dari r -tabel sebesar 0,312 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

Uji Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,818	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,915	Reliabel
Keinginan Berpindah (Y)	0,930	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi syarat untuk dinyatakan reliabel yaitu harus lebih dari 0,6. Maka dapat dinyatakan bahwa indikator pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 karyawan, menilai kepuasan kerja (X1) dalam kategori **sedang**. Hasil tersebut dari nilai rata-rata keseluruhan item variabel yang didapatkan sebesar 2,94 yang artinya termasuk dalam kategori sedang. Artinya,

instrumen penelitian yang dikembangkan ke dalam 6 item pernyataan, mampu menjelaskan tingkat kepenatan kerja karyawan 3Second Cabang Malang berada dalam kondisi yang sedang.

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 karyawan, menilai kepuasan kerja (X2) dalam kategori **tinggi**. Hasil tersebut dari nilai rata-rata keseluruhan item variabel yang didapatkan sebesar 3,67 yang artinya termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, 10 item pernyataan yang digunakan dapat menggambarkan tingkat kepuasan kerja karyawan 3Second berada dalam kondisi tinggi.

Variabel Keinginan Berpindah (Y)

Menunjukkan bahwa dari keseluruhan responden yang berjumlah 40 karyawan, menilai keinginan berpindah (y) dalam kategori **sedang**. Hasil tersebut dari nilai rata-rata keseluruhan item variabel yang didapatkan sebesar 2,94 yang artinya, termasuk dalam kategori sedang. Artinya, enam item pernyataan yang digunakan dapat menggambarkan kondisi tingkat keinginan berpindah karyawan 3Second Cabang Malang berada dalam kondisi sedang.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Model	Asymp. Sig	Keterangan
Persamaan	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* (nilai signifikansi) pada model penelitian sebesar 0,200 telah memenuhi syarat lebih besar dari nilai Sig 0,05, sehingga data telah dinyatakan memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolineritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepnatan Kerja (X1)	0,998	1,002
Kepuasan Kerja (X2)	0,998	1,002

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel independen sebab telah memenuhi syarat multikolineritas untuk dinyatakan memiliki kebaikan model yaitu nilai tolerance > 0.05 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
(Constant)	0,281
Kepnatan Kerja (X1)	0,746
Kepuasan Kerja (X2)	0,715
Variabel Dependen: ABS_Res	

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan dengan meregresi absolut residual telah memenuhi syarat kebaikan model pada uji glejser yaitu nilainya lebih besar dari 0,05. Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Kebaikan Model

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinas

Model	R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,280	4,978

Sumber: Data primer diolah (2023)

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa nilai *R square* menunjukkan hasil sebesar 0.280. Artinya, tingkat kekuatan model regresi atau dengan kata lain variabel independen (kepenatan kerja dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (keinginan berpindah) adalah sebesar 28% yang jika dikaitkan dalam penilaian menurut pandangan Sujianto (2009) termasuk dalam korelasi keeratan lemah. Sementara sisanya yaitu 72% dipengaruhi oleh kekuatan variabel lain di luar penelitian.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		β	Std. Error	
11	(Konstanta)	8,596	5,549	
	Kepuasan Kerja (X1)	0,585	0,156	0,522
	Kepuasan Kerja (X2)	-0,064	0,126	-,071

Variabel Dependen: Keinginan Berpindah (Y)

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pengujian Hipotesis

Pengujian Simultan (Uji-F)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1 Regresi	7,208	0,002	H1 Diterima
a. <i>Dependent Variable:</i> Keinginan Berpindah (Y)			
b. <i>Predictors:</i> (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)			

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas terlihat bahwa nilai F-hitung yang didapatkan sebesar 7.208 lebih besar dari F-tabel (3,23) dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,002 memenuhi syarat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Artinya terjadi penerimaan H1 yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang.

Pengujian Parsial (Uji-T)

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	B	t	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	8,596	1,549	0,130	-
Kepuasan Kerja (X1)	0,585	3,739	0,001	H2 Diterima
Kepuasan Kerja (X2)	-0,064	-0,510	0,613	H3 Ditolak

Variabel Dependen: Keinginan Berpindah (Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas uji T dapat dianalisa sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan kerja (X1) terhadap keinginan berpindah (Y)

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian terlihat bahwa nilai pengaruh yang didapatkan variabel Kepuasan kerja adalah positif 0,585 dengan signifikansi yang memenuhi syarat uji yaitu nilai thitung sebesar $3,739 > 0,681$ dan signifikansi yang didapatkan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya terjadi penerimaan H2 yang menyetujui bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah.

2. Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap keinginan berpindah (Y)

Berdasarkan pemaparan hasil pengujian terlihat bahwa nilai pengaruh yang didapatkan variabel Kepuasan kerja adalah negatif 0,064 dengan signifikansi yang tidak memenuhi syarat uji

yaitu nilai thitung sebesar $-0,510 < -0,681$ dan signifikansi yang didapatkan sebesar $0,613 > 0,05$. Artinya terjadi penolakan H_3 , sebab dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah.

Pembahasan

Pengaruh Simultan Kepenatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Dari hasil pengujian Anova, didapatkan temuan bahwa kepenatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap keinginan berpindah sebab terjadi penerimaan H_1 . Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengujian yang mendapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,208 > 3,23$) dan nilai signifikan $< \alpha$ 5% ($0,002 < 0,05$). Artinya, kepenatan kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan secara bersama-sama dengan signifikan akan mempengaruhi keinginan berpindah kerja pada karyawan 3Second Cabang Malang semakin tinggi. Temuan dalam penelitian ini menyepakati beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Arnanta dan Utama (2017), Ardianto dan Bukhori (2021), Dewi dan Agustina (2021) yang menyatakan bahwa secara simultan kepenatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan.

Kepenatan yang tinggi akan cenderung meningkatkan keinginan berpindah karyawan. Berbeda halnya di saat karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka cenderung menurunkan tingkat keinginan berpindah kerja. Asumsi ini diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi di mana nilai kontribusi yang dihasilkan oleh kepenatan kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan keinginan berpindah karyawan tergolong lemah sebab hanya 28% kekuatannya. Namun jelas dapat dikatakan bahwa keberadaan kepenatan kerja dan kepuasan kerja sangat menentukan tingkat keinginan berpindah karyawan.

Pengaruh Parsial Kepenatan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Berdasarkan hasil Uji-T yang dijalankan, ditemukan terdapat pengaruh parsial dari kepenatan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang dengan arah hubungan yang positif dan signifikan. Arah hubungan tersebut tercermin dari koefisien beta yang bernilai positif 0,585 serta memenuhi syarat signifikansi yaitu nilai thitung sebesar $3,739 > 0,681$ dan signifikansi yang didapatkan sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya apabila kepenatan kerja yang dirasakan semakin tinggi maka kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan 3Second Cabang Malang akan mengalami peningkatan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Duraisingham dkk (2009), Dwiningtyas (2015), Arnanta dan Utama (2017) yang menyatakan bahwa kepenatan kerja berpengaruh dengan signifikan dan positif terhadap keinginan berpindah kerja.

Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan

Berdasarkan hasil Uji-T yang dijalankan, ditemukan terdapat pengaruh parsial dari kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang dengan arah hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Arah hubungan tersebut tercermin dari koefisien beta yang bernilai negatif 0,064 serta tidak memenuhi syarat signifikansi yaitu nilai thitung sebesar $-0,510 < -0,681$ dan signifikansi yang didapatkan sebesar $0,613 > 0,05$, sehingga terjadi penolakan H_3 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan di antara keduanya. Artinya, apabila kepuasan kerja yang dirasakan semakin tinggi maka kecenderungan keinginan berpindah kerja pada karyawan 3Second Cabang Malang akan mengalami penurunan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnaen dan Sofyan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

1. Secara simultan kepenatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Artinya, kepenatan kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan tingkat keinginan berpindah kerja.
2. Secara parsial kepenatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Artinya, keberadaan kepenatan kerja yang semakin besar dapat mengakibatkan keinginan berpindah kerja karyawan semakin tinggi.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap keinginan berpindah pada karyawan 3Second Cabang Malang. Artinya, tingginya kepuasan kerja karyawan tidak menentu menjadikan penurunan tingkat keinginan berpindah kerja.

Keterbatasan

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.

Saran

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.

Referensi

- 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.
- 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.
- 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.
- Atmoko, R. (2019) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT CNC Departmen Welding Subframe. Universitas Pelita Bangsa*.
- 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.

- 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.
- Dwiningtyas, D. (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang. Univeritas Negeri Semarang.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Ervita Ayuastika *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma