

Pengaruh *Job Embeddedness*, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Studi Pada Karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta

Muhammad Fahmi Syaefudin^a

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Prayekti^b

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 11 No 2 , Desember 2020

Halaman : 57 – 64

© LP3M UNMAHA

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Job Embeddedness, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.

JEL classifications :

Contact Author :

^a fahmisyaefudin657@gmail.com

^b yekti_feust@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze (1) Job Embeddedness on Turnover Intention, (2) Job Stress on Turnover Intention, (3) Job Satisfaction on Turnover Intention.

This research is a quantitative study with a sample of 42 respondents in Gembira Loka Zoo Yogyakarta employees. The technique used in sampling uses accidental sampling and data collection is done using questionnaire media. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of SPSS 23 software.

The results of this study indicate that (1) Job Embeddedness has a negative and significant effect on Turnover Intention, (2) Job Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention, (3) Job Satisfaction has a negative but not significant effect on Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Kinerja di suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi maupun perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Perusahaan dituntut agar mempunyai keunggulan dan kemampuan daya saing tinggi, agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang lain. Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan adalah kinerja perusahaan yang sudah memiliki kinerja yang baik dapat terganggu dengan adanya berbagai perilaku karyawan yang sulit dihindari, salah satunya ialah *turnover intention*. Manurung (2012) menyebutkan bahwa terdapat beberapa dampak negatif yang akan dialami oleh perusahaan dikarenakan dari proses pergantian karyawan. Dampaknya adalah biaya, berarti perusahaan akan mengeluarkan berbagai biaya yang dihadapi, entah itu biaya pelatihan pada karyawan, biaya rekrutmen dan biaya-biaya yang lain. Jika hal tersebut tidak bisa ditangani serius maka akan mengganggu stabilisasi perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, salah satunya adalah *job embeddedness*. Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan mereka akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi dan mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan keanggotaan organisasi ditempat mereka bekerja. Aspek lainnya yang terkait dengan *turnover intention* adalah stress kerja, Fahmi (2017) mengungkapkan stress kerja menciptakan pengaruh dalam ketidakseimbangan fisik maupun psikis, yang dapat memicu sifat emosional, pikiran, dan kondisi individu karyawan, pada tahap yang selanjutnya stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Selain *job embeddedness* dan stress kerja pengaruh lainnya yang berkaitan dengan *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, sikap ini didasari oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Penelitian sebelumnya Susiani (2014) menyatakan bahwa individu yang puas dengan pekerjaannya akan berusaha untuk mempertahankan pekerjaannya dalam perusahaan, sementara individu yang kurang merasa puas dengan pekerjaannya akan memilih serangkaian upaya untuk keluar dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Intensi *turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Hal yang dimaksud dari sikap yang ingin keluar dalam hal ini adalah perpindahan kerja dimana karyawan tersebut tidak memperoleh sesuatu yang ia inginkan di perusahaan tempat ia bekerja. Kucoro (2012:5) dalam (Sartika, 2014) menyatakan bahwa indikator *turnover* yaitu : *Intention to quit* (niat untuk keluar), *Job Search* (pencarian pekerjaan), dan *Thinking Of Quit* (memikirkan keluar)

Job embeddedness diartikan sebagai salah satu jaringan yang, mendorong individu agar tetap mempertahankan pekerjaannya dalam organisasi, dimana jaringan itu dibagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas yang ada dalamnya (Nostra, 2011). *Job embeddedness* ialah alasan untuk membuat karyawan tetap bertahan di pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki *Job Embeddedness* dalam pekerjaannya akan memiliki sifat perasaan yang erat terhadap teman kerja, pekerjaan dan organisasi maupun dapat mengekspresikan keterikatan mereka dengan mempertahankan anggota-anggota organisasi ditempat mereka bekerja. Cho & Son (2012) menyatakan bahwa indicator *Job Embedddness* yaitu : *Links*, *Fit*, dan *Sacrifice*.

Budiyono (2013) mengemukakan “stress ialah kondisi kecemasan yang dapat mempengaruhi sifat emosional, pikiran dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu tinggi bisa mengancam kemampuan individu untuk menghadapi kondisi lingkungan”. Pernyataan tersebut menyatakan bahwasanya stress dapat memicu keadaan emosi, lelah fisik ataupun sering tersinggung terhadap individu karyawan entah melalui tuntutan kerja, lingkungan atau hal-hal yang dapat memicu tegang atau rasa khawatir karyawan. Robbins (2006) menyebutkan ada enam faktor organisasi yang menimbulkan stress kerja. Dari keenam faktor tersebut, kemudian dijabarkan menjadi indicator yang mempengaruhi stress kerja, yaitu : Beban pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, tuntutan antar pribadi yang saling bertentangan, kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi, standar kerja atasan yang sulit dipahami, dan ketidakjelasan promosi.

Kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan itu sendiri. Sikap ini didasari oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2001) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Luthans (2006) menyebutkan terdapat 5 indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan supervisor, dan Rekan kerja.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Embeddedness terhadap Turnover Intention

Job embeddedness dapat diartikan suatu keadaan dimana seseorang karyawan telah melekat satu sama lain dikomunitas dalam organisasi yang mengakibatkan individu akan menetap atau bertahan dalam pekerjaannya. Garnita & Suana (2014) dalam penelitiannya mengenai pada pengaruh *job embeddedness* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bali Petshop & Growing, menemukan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama pada penelitian Rarasanti & Suana (2016) menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H1: *Job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Masalah stress dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stress yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun atau tidak optimal sehingga produktivitas perusahaan kurang optimal. Hasil penelitian Monica & Putra (2017) pengaruh stress kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang mengemukakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang sama didapatkan oleh (Budiyono, 2013), bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dimana semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* yang terjadi.

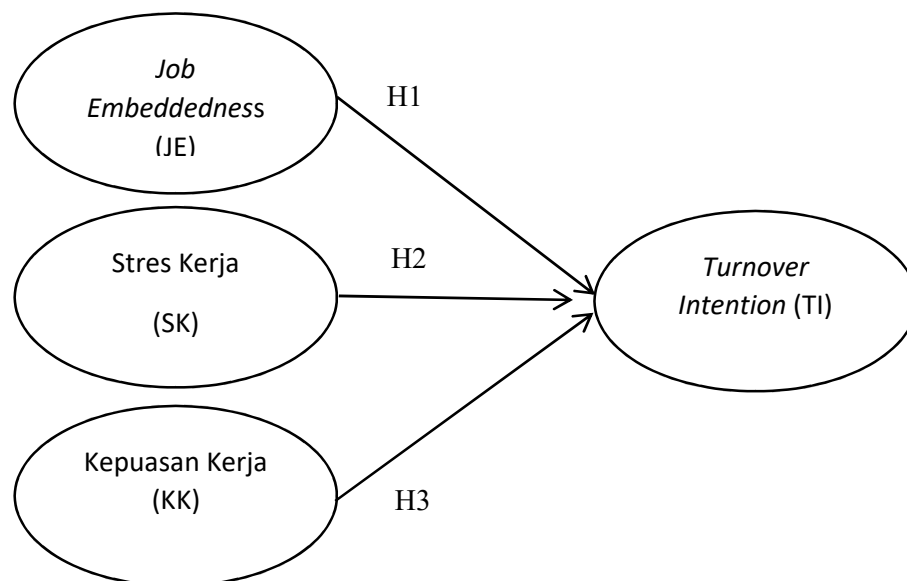
H2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah suatu sikap dari pekerja yang menggambarkan bagaimana karyawan tersebut merasa terpenuhi di dalam perusahaan tempat ia bekerja seperti kompensasi, lingkungan kerja yang nyaman, prestasi yang baik dan lain sebagainya. Hasil penelitian Monica & Putra (2017) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dimana karyawan yang mencapai kepuasan kerja akan berusaha untuk tetap berada di dalam perusahaan. Hasil yang sama Manurung (2012) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Adapun kerangka pikir dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 1 diatas menggambarkan pengaruh *job embeddedness*, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel dependen pada penelitian ini yaitu *Turnover Intention* (Y). Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain, variabel independent pada penelitian ini yaitu *Job Embeddedness* (X1), *Stres Kerja* (X2), dan *Kepuasan Kerja* (X3).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 42 responden pada karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dan pengumpulan data dilakukan menggunakan media kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 23.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan di Gembira Loka Zoo Yogyakarta berusia 21-25 tahun dengan angka prosentase 88%. Dari 42 responden karyawan di Gembira Loka Zoo Yogyakarta menunjukkan karyawan di dominasi oleh laki-laki dengan prosentase 52%, dan lama bekerja menunjukkan 1-5 tahun dengan angka prosentase 74%.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Usia	F	%	Jenis Kelamin	F	%	Lama Bekerja	F	%
17-20 thn	1	2	Laki-laki	22	52	<1 bulan	2	5
21-25 thn	37	88	Perempuan	20	48	1-6 bulan	4	10
>30 thn	4	10				6-12 bulan	5	12
						1-5 tahun	31	74
						>5 tahun	0	

Ringkasan hasil uji kualitas data pada Tabel 2 ditunjukkan bila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > *r-tabel* 0,2573 (*one tail* α 5%). Indikator *job embeddedness* (0,774 s.d. 0,880), stress kerja (0,451 s.d. 0,826), kepuasan kerja (0,753 s.d. 0,840), dan *turnover intention* (0,467 s.d. 0,901). Hasil *cronbach's alpha based on standardized items* variabel *job embeddedness* (0,859), stress kerja (0,814), kepuasan kerja (0,931), dan *turover intention* (0,827) > 0,7, atau reliabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

<i>Job Embeddedness</i>		Stres Kerja		Kepuasan Kerja		<i>Turnover Intention</i>	
JE1	0,832	SK1	0,691	KK1	0,753	TI1	0,733
JE2	0,774	SK2	0,740	KK2	0,819	TI2	0,703
JE3	0,880	SK3	0,451	KK3	0,779	TI3	0,823
JE4	0,763	SK4	0,588	KK4	0,838	TI4	0,901
JE5	0,809	SK5	0,755	KK5	0,826	TI5	0,467
		SK6	0,551	KK6	0,811	TI6	0,737
		SK7	0,826	KK7	0,840		
		SK8	0,584	KK8	0,816		
		SK9	0,525	KK9	0,796		
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items							
	0,859		0,814		0,931		0,827

Tabel 3 menunjukkan model regresi tidak mengalami multikolonieritas (*tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10), tidak mengalami heteroskedastisitas dan data terdistribusi normal (*Kolmogorov-Smirnov test* memiliki *asympt sig* > 0,05). Dengan demikian model regresi memenuhi persyaratan untuk diuji regresi.

Tabel 3. Asumsi Klasik

Mdl.	Variabel		Normalitas	Heteroskedastisitas	Multikolonieritas	
	Bebas	Terikat	Sig.	Sig.	Tol.	VIF
1	JE			0,143	0,779	1,284
	SK	T1	0,200	0,354	0,970	1,031
	KK			0,615	0,763	1,311

Hasil pada Tabel 4 pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 diterima karena memiliki nilai yang negatif dan signifikan $0,000/2$ yaitu $0,000 < 0,05$. H2 diterima karena memiliki nilai positif dan signifikan $0,000/2$ yaitu $0,000 < 0,05$. H3 ditolak karena memiliki nilai negatif tetapi tidak signifikan $0,262/2$ yaitu $0,131 < 0,05$. Pengaruh *Job Embeddedness*, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai *Adjusted R square* sebesar 63,5% sisanya 36,5% dipengaruhi faktor diluar model penelitian ini.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Hip.	Variabel		Stand. Coeff	t	Sig.	Koef. Detr.
	Bebas	Terikat	Beta			R Square
H1	JE		-0,503	-4,703	0,000	
H2	SK	TI	0,514	5,359	0,000	0,635
H3	KK		-0,123	-1,139	0,262	

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji t mengidentifikasi bahwa *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig sebesar $0,000/2$ yaitu $0,000$ maka nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$), sedangkan koefisien beta sebesar -0,503. Maka dapat disimpulkan *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *job embeddedness* karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan.

Berdasarkan uji t mengidentifikasi bahwa stress kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig sebesar $0,000/2$ yaitu $0,000$ maka nilai signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$), sedangkan koefisien beta sebesar 0,514. Maka dapat disimpulkan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai Sig sebesar $0,262/2$ yaitu $0,131$ maka nilai signifikan lebih besar dari taraf signifikan ($0,131 > 0,05$), sedangkan koefisien beta sebesar -0,123. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan analisis ketiga variabel penelitian saya terdapat dua variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan ketiga variabel tersebut berpengaruh sebesar 63,5%. Tidak menuntut kemungkinan ada pengaruh variabel lain, seperti variabel beban kerja dan lingkungan kerja, pada jurnal Riani & Putra (2017) Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka diambil kesimpulan bahwa *Job Embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil *uji koefisien determinasi* terdapat faktor lain yang mempengaruhi variabel independent terhadap dependen pada variabel lain yang dimungkinkan mempengaruhi variabel dependen yaitu variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan sebagainya.

Pemimpin bisa memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan karyawan bisa dalam bentuk jabatan atau kenaikan gaji, dan mengurangi beban kerja karyawan sehingga tentunya akan mengurangi *turnover intention*. Pemimpin bisa membuat lingkungan kerja yang mengutamakan kekeluargaan dalam organisasi diperusahaan dan memberikan pencapaian untuk tujuan karir karyawan, sehingga akan mengurangi *turnover intention*. Dan pemimpin dapat mempertahankan kebijakan yang dinilai berhasil bagi perusahaan, meningkatkan wewenang yang sudah ada, dan dapat pula membuat kebijakan baru yang diterima karyawan serta mengutamakan karyawan agar karyawan tidak ingin keluar dari perusahaan. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan menambahkan variabel atau faktor-faktor yang dapat mengurangi *turnover intention* atau keinginan keluar karyawan Gembira Loka Zoo Yogyakarta. Dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang *job embeddedness*, stress kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada periode selanjutnya, agar diperoleh gambaran serta kesimpulan yang lebih lengkap dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyono, R. (2013). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *STIE Semarang*, 53(9), 1689–1699.
- Cho, D., & Son, J. (2012). Job Embeddedness and Turnover Intentions : An Empirical Investigation of Construction IT Industries Venture and Business , Gyeongnam National University of Science and Technology , Management , Inje University , Korea 2 . Theoretical Background and Resear. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 40, 101–110.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Stie Kertanegara Malang*, 12(3), 107.
- Garnita, N. M. A., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9), 2767–2783.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Cetakan ke-15*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Kismono, G. (2011). The relationships between job embeddedness, work-family conflict, and the impact of gender on turnover intention: evidence from the Indonesian banking industry. *Curtin University*, (June).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*, PT. Andi : Yogyakarta.
- Manurung, M. T. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Universitas Diponegoro*.

- Monica, T., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 1644–1673.
- Nazenin, S., & Palupiningdyah. (2014). Peran Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi Turnover Intention. *Universitas Negeri Semarang*, 5(2), 220–227.
- Nostra, N. S. (2011). Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan. *Universitas Sanata Dharma*.
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Universitas Udayana*, 5(7), 4690–4718.
- Riani, & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua Bali. *Universitas Udayana*.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)*. Jakarta : PT. Prehalindo.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di Cv. Putra Tama Jaya). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7).
- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Universitas Udayana*, 5(1), 105.

----- halaman ini sengaja dikosongkan -----