JKBM
(JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)

ISSN: 2407-2648 (Print) ISSN: 2407-263X (Online), DOI: 10.31289/jkbm.v6i2.3553
Available online http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman

Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan

The Effect of Job Satisfaction, Human Resource Practice and the Labour Market Against the Desire to Move Employees

Abdul Rahman [1)], Fathorrahman [2,*)], & Tin Agustina Karnawati [3)]

[1,2,3)] Program Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

*Coresponding Email: faturrahman.asia.74@gmail.com

Abstrak

PT. Liku Telaga merupakan indsutri kimia dengan produk merupakan *general chemical* dengan tingkat persaingan yang cukup tinggi dari dalam negeri maupun luar negeri. Persaingan ini menuntut efisiensi yang baik agar dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Selain penggunaan teknologi yang efisien, sumber daya manusia yang ada juga menentukan tingkat efisiensi yang akan dihasilkan. Penelitian ini berdasarkan studi kasus di PT. Liku Telaga terhadap karyawan dengan level Manager, Supervisor, *Foreman* dan *Staff* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada level Manager, Supervisor, Officer, Staff, dan *Foreman* di PT. Liku Telaga dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik sensus. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Partial Least Square (PLS).* Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Juni – Juli 2019 menunjukkan bahwa (1) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga Gresik, (2) Praktik sumber daya manusia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga Gresik, (3) Pasar tenaga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga Gresik.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, Praktik sumber daya manusia, Pasar tenaga kerja, Keinginan pindah kerja

Abstract

PT. Liku Telaga is a chemical industry with products as general chemicals with a fairly high level of competition from within the country and abroad. This competition requires good efficiency in order to produce products at competitive prices. In addition to the efficient use of technology, existing human resources also determine the level of efficiency that will be generated. This research is a case study conducted at PT. Liku Telaga to employees with Manager, Supervisor, Foreman and Staff level using a quantitative approach. The study population was all employees at the level of Manager, Supervisor, Officer, Staff, and Foreman at PT. Liku Telaga with a total sample of 80 respondents selected using census techniques. The data obtained were analyzed using descriptive analysis and Partial Least Square (PLS) analysis. From the results of research conducted in June - July 2019 showed that (1) Job satisfaction has a negative and significant effect on the desire to move employees at PT. Liku Telaga Gresik, (2) The practice of human resources has a negative and significant effect on the desire to move employees to work at PT. Liku Telaga Gresik, (3) The labor market has a positive and not significant effect on the desire to move employees at PT Liku Telaga Gresik.

Keywords: Job satisfaction, Human resource practices, Labor market, Desire to change employment

How to Cite: Rahman A., Fathorrahman & Karnawati, T.A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen). 6 (2): 164-178

PENDAHULUAN

Hasil survei *Global Workforce Study* menunjukkan bahwa dalam periode tahun 2012 sampai dengan 2018, kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan di tahun 2014 yaitu sebesar 21,5 – 25,5% (Watson, 2014). Taksiran angka tingkat *turnover* di Indonesia berdasarkan sebuah perusahaan konsultasi manajemen dan survei internasional (Hay Group) pada tahun 2013- 2014 mencapai 25,8%. Angka tersebut sekaligus memposisikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat *turnover* tertinggi ketiga di dunia setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan konsep yang sangat penting karena faktor manusia sebagai sumber daya dapat menghasilkan keunggulan komparatif bagi organisasi (Ismajli et al., 2015). Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karyawan yang dimiliki oleh perusahaan haruslah karyawan yang berkompeten dan berkualitas agar mampu bersaing dalam era globalisasi ini. Jika sebuah perusahaan memiliki karyawan dalam jumlah besar, tetapi karyawannya tidak berkualitas dan tidak memiliki kompetensi yang kuat, maka hal tersebut akan sia-sia. Sahi dan Mahajan dalam Suifan et al. (2017) menyatakan bahwa di era yang sangat kompetitif, retensi karyawan berbakat lebih penting daripada untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan, mempertahankan, dan memberikan rasa kepuasan karyawan agar dapat terus bersaing serta dapat terus bekerja tanpa ada niat untuk keluar dari perusahaan. Aktivitas dari manajemen sumber daya manusia yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar, seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang disebut dengan *turnover intention*. *Turnover* yang terjadi secara terus menerus bisa menyulitkan perusahaan karena perusahaan kehilangan sejumlah karyawan dan kehilangan tersebut harus diganti dengan karyawan yang baru (Tnay et al., 2013).

PT. liku Telaga selama beberapa tahun berusaha mempertahankan karyawan untuk tetap bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Hal ini bisa terlihat dari 75% lebih karyawan sudah bekerja di atas 5 tahun (Dokumen PT. Liku Telaga, 2019). Ini membuktikan bahwa retensi karyawan rendah dan perusahaan mampu mengelola SDM. Dalam mengelola perusahaan yang berkaitan dengan pengembangan SDM perusahaan harus mampu menghindari praktek SDM yang buruk seperti kurangnya kesempatan pengembangan karir, tingkat gaji, kurangnya keadilan dll. Perusahaan berusaha memberikan

kepuasan bagi karyawan baik melalui imbalan kerja, pemberdayaan karyawan melalui pendidikan. Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan peneliti yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu tingginya beban kerja, penjadwalan dalam proses produksi berupa shift atau jadwal pergantian karyawan bagian produksi dan permasalahan teknis yang lainnya yang mungkin akan bisa berdampak pada keinginan karyawan untuk tetap ingin mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan pada PT. Liku Telaga.

Penelitian yang dilakukan oleh Adi Irawan Setiyanto & Selvi Nurul Hidayati (2017) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention. Sampel penelitian adalah 334 karyawan kontrak yang bekerja pada perusahaan manufaktur di kota Batam, sebanyak 162 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Managere diterjemahkan ke bahasa Inggris *to manage* (kata kerja), manajemen (kata benda) dan manager untuk orang yang dilakukannya. Manajemen diterjemahkan ke bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan). Pengertian manajemen menurut Robbins & Coulter (2012) adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan tersebut dapat selesai secara efektif dan efisien. Menurut Terry (2010), fungsi manajemen dibagi menjadi empat bagian, yaitu: *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *con-trolling* (pengawasan).

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia.

*Turnover intenti*on didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Penelitian empiris mengenai *turnover* karyawan telah banyak dilakukan sebagai upaya untuk mengidentifikasi faktor penyebab pengunduran diri karyawan. Satu dasar pemikiran yang

penting mengenai *turnover* karyawan adalah bahwa karyawan yang potensial dapat lebih dikembangkan di kemudian hari dan dapat ditingkatkan ke level atau produktivitas yang lebih tinggi dan juga dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perusahaan, dengan demikian juga dapat meningkatkan gaji dan penghargaan. Karenanya, Pengembangan sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dan merupakan satu mata rantai dengan *turnover* karyawan (Carmeli dan Weisberg, 2006).

Kepuasan kerja merupakan presepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

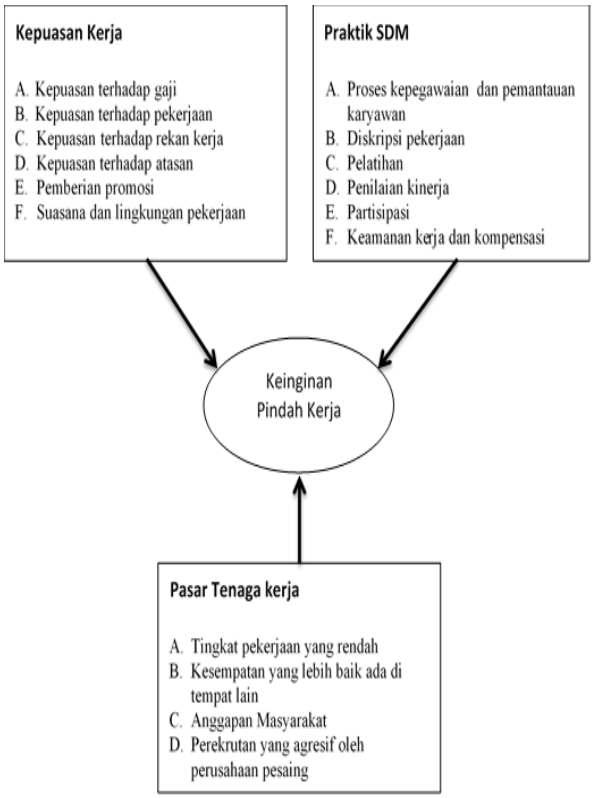
Pasar tenaga kerja adalah seluruh aktivitas pelaku yang mempertemukan antara pencari kerja dengan lowongan kerja atau bertemunya permintaan dan penawaran tenaga kerja (Sumarsono, 2009). Pasar Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai suatu pasar yang mempertemukan penjual dan pembeli tenaga kerja. Sebagai penjual tenaga kerja di dalam pasar ini ialah para pencari kerja (Pemilik Tenaga Kerja), sedangkan sebagai pembelinya yaitu orang-orang lembaga yang memerlukan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja diselenggarakan dengan maksud untuk mengkoordinasi pertemuan antara para pencari kerja dan orang-orang atau lembaga-lembaga yang membutuhkan tenaga kerja.

Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya selain menumbuhkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya dibutuhkan. Sebaliknya jika perusahaan kurang menghargai akan menyebabkan karyawan kurang puas dan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja cendrung akan bertahan dalam sebuah organisasi, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja cendrung akan memilih untuk keluar dari sebuah organisasi dengan harapan mendapatkan kepuasan kerja di tempat lain.

Dalam menerapkan praktek manajemen sumber daya manusia yang ada diharapkan bisa mendukung penciptaan sikap kerja dan perilaku yang menguntungkan

bagi organisasi. Praktek manajemen sumber daya manusia itu sendiri mempengaruhi persepsi karyawan mengenai seberapa besar perusahaan tempatnya bekerja memperhatikan kesejahteraan mereka dan percaya bahwa sumber daya yang telah mereka berikan kepada organisasi akan dibalas melalui kebijakan di bidang manajemen sumber daya manusia. Penetapan kompensasi yang *fair*, program *training* yang berkelanjutan, penilaian kinerja yang berdampak pada pengembangan karir, dan kualitas komunikasi dengan atasan misalnya, mempersepsikan dirinya diperlakukan dengan baik oleh organisasi.

Perkembangan teknologi informasi berdampak terhadap meningkatnya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan. Di sisi lain teknologi informasi ini juga menyebabkan setiap orang yang dapat mengakes informasi mendapatkan kemudahan karena besarnya peluang kerja yang dapat ditemukan. Pencari kerja lebih leluasa untuk memilih pekerjaan yang lebih baik atau bidang yang lebih sesuai. Keterbukaan pelu-ang untuk mendapatkan pekerjaan lain adalah salah satu faktor dari luar organisasi yang dapat menyebabkan pekerja untuk mengundurkan diri. Namun ini bukan satu-satunya faktor yang menyebabkan pekerja mengundurkan diri, pada penelitian sebelumnya faktor ini berkombinasi dengan faktor internal lainnya. Dengan memper-hatikan faktor lainnya, sebuah organisasi dapat menghindari tingginya *turnvoer intention.*



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pengembangan kerangka konsep di atas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga.

H2: Diduga praktik sumber daya manusia berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga.

H3: Diduga pasar tenaga kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan adalah pendekatan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang akan diukur dengan suatu skala sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik. Pengukuran metode ini adalah untuk mempermudah proses analisis data. Obyek penelitian ini adalah karyawan dengan level *foreman/staff*, Supervisor dan Manager di PT. Liku Telaga Gresik yang berlokasi di Jl. Desa Sukomulyo KM 24, Manyar, Gresik, Jawa Timur, Indonesia. Waktu penelitian dilakukan dari tanggal 10 Juni 2019 sampai tanggal 26 Juli 2019. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh (sensus),* dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 responden yang merupakan karyawan PT. Liku Telaga pada level Foreman/Staff, Supervisor/Officer dan Manager.

Adapun metode pengumpulan data dilakukan sebagai berikut:

1. Studi pustaka adalah metode untuk memperoleh data dengan mengutip melalui literatur berupa berita online, jurnal, dan buku yang terkait dengan tema penelitian.
2. Wawancara yaitu dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada beberapa responden, khususnya di saat pra-survei untuk mendapatkan informasi awal yang berkaitan dengan keinginan pindah kerja karyawan, kepuasan kerja, praktik sumber daya manusia dan pasar tenaga kerja, juga disaat menerima jawaban responden, khususnya jika ada jawaban yang ekstrim, untuk mendapatkan data tambahan yang dapat mendukung hasil analisis kuantitatif dari data yang diperoleh dari kuisioner.
3. Survei lapangan yaitu langsung datang kepada obyek penelitian, dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Liku Telaga. Adapun instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono (2016), adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini digunakan 4 (empat) variabel, yaitu: variabel kepuasan kerja (X1), variabel praktik sumber daya manusia (X2), variabel pasar tenaga kerja (X3) sebagai variabel-variabel independen, serta variabel keingin-an pindah kerja (Y) sebagai variabel dependen

Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pem-buktian hubungan hipotesis

penelitian. Penelitian ini akan menggunakan dua jenis analisis statistika, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif inferensial. Iqbal Hasan (2008) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami.

Ada dua bagian dalam analisis deskriptif ini yaitu:

1. Analisis deskriptif karakteristik respon-den yaitu berupa frekuensi jum-lah dan presentase responden berdasarkan jabatan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja di PT. Liku Telaga.
2. Analisis deskriptif jawaban responden berupa frekuensi dan presentase/ indeks atas jawaban responden di setiap item-item pernyataan yang mengukur setiap variabel dalam kuesioner penelitian, yaitu persepsi tentang kepuasan kerja, pasar tenaga kerja, praktik sumber daya manusia, dan keinginan pindah kerja.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Inferensial (Analisis *Partial Least Square*). Subana (2000:12) mengemukakan statistika inferensial adalah statistika yang berhubungan dengan penarikan kesimpulan yang bersifat umum dari data yang telah disusun dan diolah. Analisis PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM (*Structural Equation Modelling*) berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Dalam permodelan dengan tujuan prediksi memiliki konsekuensi bahwa pe-ngujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif karakteristik responden yaitu berupa frekuensi jumlah dan presentase responden berdasarkan jabatan, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja di PT. Liku Telaga Gresik.

Sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini menduduki jabatan sebagai *foreman*/*staff* di PT. Liku Telaga Gresik yaitu 62.5 % dari keseluruhan populasi yang berjumlah 80 orang. Jumlah karyawan pada level ini cukup besar karena PT. Liku Telaga adalah industri kimia dengan tiga produk yang berbeda dengan 5 *line* produksi yang berbeda dan beroperasi 24 jam sehingga membutuhkan koordinator pekerjaan yang cukup banyak. Karyawan dengan jabatan *foreman* ini perlu mendapat perhatian dari

manajemen karena merupakan pengawas tingkat bawah.

Sebagian besar karyawan di PT. Liku Telaga Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini berusia lebih besar atau sama dengan 30 tahun namun kurang dari 40 tahun berjumlah 53.8 % dari keseluruhan karyawan level *foreman/staff* ke atas yang berjumlah 80 orang. Kelompok ini adalah pekerja dengan usia produktif sehingga akan mampu meningkatkan produktifitas perusahaan. Pekerja ini mempunyai ketahanan stamina, tingkat kreativitas serta kelompok yang mengikuti perkembangan teknologi. Sedangkan pekerja dengan usia > 40 tahun diharapkan mampu memberikan contoh yang baik mengenai komitmen dan loyalitas kepada generasi di bawahnya, pekerja ini terdistribusi pada beberapa divisi sehingga diharapkan mampu memberikan pengalaman yang baik kepada team yang ada di bawahnya.

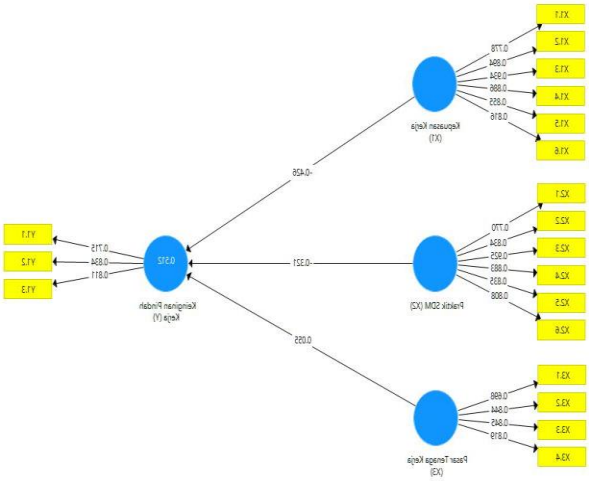
Sebagian besar karyawan di PT. Liku Telaga Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 71.3 % dari keseluruhan responden, hal ini dapat dipahami karena PT. Liku Telaga merupakan industri kimia yang beroperasi 24 jam sehingga membutuhkan karyawan laki-laki lebih banyak untuk dipekerjakan *shift,* kondisi juga didukung 62.5% koresponden mempunyai jabatan *foreman* yang bekerja *shift.* Hal ini sejalan dengan Pasal 76 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 mengatur tentang jam kerja malam bagi para perempuan. Selain itu jenis pekerjaan ini tidak terlalu diminati oleh kaum perempuan.

Sebagian besar karyawan di PT. Liku Telaga Gresik yang menjadi responden dalam penelitian ini tingkat pendidikan yang dicapai ialah Sarjana sebanyak 52.5% dari keseluruhan responden. Jumlah pekerja dengan tingkat pendidikan Sarjana yang besar ini akan membantu PT. Liku Telaga untuk terus bersaing dalam dunia indsutri. Berdasarkan *interview* dengan beberapa resonden juga diketahui bahwa beberapa responden menyelesaikan Pendidikan strata 1 pada saat bekerja di PT. Liku Telaga. Hal ini megindikasikan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik di PT. Liku Telaga dan manajemen PT. Liku Telaga juga memberikan kemudahan dalam hal ini. Dukungan manajemen dalam peningkatan pendidikan karyawan ini akan memberikan ikatan moral tersendiri sehingga karyawan cendrung bertahan di PT. Liku Telaga.

Sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja di PT. Liku Telaga Gresik selama 5 - 10 tahun yaitu sebanyak 38.8 %, kelompok ini adalah kelompok

pemimpin dengan pengalaman yang cukup lama se-hingga dapat memberikan dampak yang baik terhadap produktifitas perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan manajemen dalam periode 10 tahun yang lalu sehingga PT. Liku Telaga mengem-bangkan usaha sehingga membutuhkan pe-nambahan pekerja, hal ini juga diiringi dengan penerapan praktik SDM yang baik sehingga pekerja bertahan di PT. Liku Telaga. Responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun mempunyai jumlah 25%, hal ini adalah bentuk dari regenerasi yang dilakukan karena usia pekerja generasi pertama PT. Liku Telaga yang sudah memasuki usia pensiun.

Dalam analisis *partial least square* (PLS) terdapat dua tahap evaluasi yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model. Outer model* atau sering juga disebut *outer relation* atau *measurement model* yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Pada penelitian ini, semua variabel yaitu Kepuasan Kerja, Praktik SDM, Pasar tenaga kerja dan Keinginan pindah kerja menggunakan indikator re-flektif. Nilai *outer loading* dari indikator-indikator penyusun kontruk kepuasan kerja, praktik SDM, pasar tenaga kerja, dan keinginan pindah kerja adalah sebagai-mana tertera pada gambar *outer model* di bawah ini:



Gambar 2. Model Pengukuran

Validitas diskriminan dapat diukur menggunakan *crossloadings.* Apabila nilai *loading* dari masing-masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*-nya. Dari pengukuran ini menunjukan semua nilai cross loading indi-kator-indikator terhadap konstruk yang dituju (kepuasan kerja, praktik SDM, pasar tenaga kerja, dan keinginan pindah kerja) lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap konstruk-konstruk lainnya, sehingga model PLS ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan *compo-site reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk Instrumen dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0,6 dan nilai composite reliability > 0,8. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, praktik SDM,

pasar tenaga kerja, dan keinginan pindah kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0.6 hal ini menunjukan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, praktik SDM, pasar tenaga kerja dan keinginan pindah kerja reliabel. Demikian juga dengan *composite reliability,* semua varibel mempunyai nilai > 0.7 yang menunjukkan bahwa *outer model* untuk indikator reflektif variabel yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, praktik SDM, pasar tenaga kerja, dan keinginan pindah kerja telah reliabel.

Evaluasi inner model atau model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan antar kontruk laten. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten, pengujian untuk model struktural yaitu: R-Square (R^2). Berdasarkan model struktural yang ada, diperoleh nilai R-Square sebesar 0.512. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, praktik SDM, dan pasar tenaga kerja mampu menjelaskan dan mempengaruhi keinginan pindah kerja karyawan PT. Liku Telaga sebesar 51.2%, sedangkan sisanya sebesar 48.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jadi, dalam model struktural ini diketahui bahwa R-Square pada konstruk endogen masuk kategori kuat. Dengan kata lain, pengaruh kepuasan kerja, praktik SDM, dan pasar tenaga kerja terhadap keinginan pindah kerja kuat.

Uji inner model yang terakhir adalah dengan mencari nilai Goodness of Fit (GoF). Berbeda dengan CB-SEM, untuk nilai GoF pada SEM-PLS harus dihitung secara manual. Sesuai dengan rumus dari Tenenhaus (2004) yaitu GoF = √(AVE ×R^2). Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh nilai GoF sebagai berikut:

GoF Kepuasan Kerja

$= \sqrt{(0.743 \times 0.512)} = 0.44133$

GoF Praktik SDM

$= \sqrt{(0.712 \times 0.512)} = 0.43203$

GoF Pasar Tenaga Kerja

$= \sqrt{(0.646 \times 0.512)} = 0.41152$

GoF Keinginan Pindah Kerja

$= \sqrt{(0.622 \times 0.512)} = 0.40379$

Menurut Tenenhaus (2004), nilai GoF small = 0,1, GoF medium = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai GoF konstruk kepuasan kerja, praktik SDM, pasar tenaga kerja, dan keinginan pindah kerja lebih dari 0.38. Jadi, model struktural memenuhi Goodness of Fit (GoF) atau model dapat diterima. Dari pengujian R2 dan GoF terlihat bahwa model struktural yang dibentuk adalah robust, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Berdasarkan koefisien jalur kepuasan kerja, dan praktik SDM bernilai

negatif dengan t *statistics* masing-masing jalur lebih dari 1.96. Hal itu menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan praktik SDM berpengaruh negative dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT Liku Telaga Gresik, sehingga apabila kepuasan kerja dan praktik SDM di PT. Liku Telaga Gresik semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan semakin kecil dan kemungkinan karyawan tersebut untuk tetap bekerja di PT Liku Telaga semakin tinggi. Sedangkan koefisien jalur dari pasar tenaga kerja bernilai positif dengan t *statistics* masing-masing jalur lebih dari 1.96. Hal itu menunjukkan bahwa pasar tenaga kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT Liku Telaga Gresik, apabila pasar tenaga kerja di luar perusahaan semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan dari PT. Liku Telaga Gresik semakin tinggi dan kemungkinan karyawan tersebut untuk tetap bekerja di PT. Liku Telaga Gresik semakin kecil. Akan tetapi pengaruh dari pasar tenaga kerja ini tidak signifikan, sehingga meskipun di luar perusahaan pasar tenaga kerjanya bagus tidak begitu mempengaruhi karyawan di PT. Liku Telaga Gresik untuk pindah kerja.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan level foreman/staff dan di atasnya pada PT. Liku Telaga dengan besar pengaruh sebesar -0.426 dengan nilai t statistics sebesar 3.137035 lebih dari 1.96, sehingga apabila kepuasan kerja di PT. Liku Telaga Gresik semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan semakin kecil dan kemungkinan karyawan tersebut untuk tetap bekerja di PT Liku Telaga semakin tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga Gresik telah terbukti dan diterima. Lalu dari hasil analisis deskriptif juga diperoleh bahwa indikator kepuasan kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap keinginan pindah kerja ialah indikator "Atasan saya memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahannya" dan "Perusahaan tempat saya bekerja mem-berikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh kenaikan jabatan", karena indikator tersebut memiliki nilai indeks rata-rata paling tinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 74% yang mana pada indikator ini termasuk dalam kategori baik/puas.

Praktik SDM dengan melibatkan indikator-indikator yang ada mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap

keinginan pindah karyawan di PT. Liku Telaga dengan koefisien sebesar -0.321 dengan nilai t statistics sebesar 2.425801 lebih dari 1.96, sehingga apabila praktik SDM di PT. Liku Telaga Gresik semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan semakin kecil dan kemungkinan karyawan tersebut untuk tetap bekerja di PT Liku Telaga semakin tinggi. Meskipun praktik SDM mempunyai pengaruh yang lebih rendah terhadap keinginan pindah kerja di PT. Liku Telaga, namun manajemen perlu memperhatikan faktor proses kepe-gawaian dan pemantauan karyawan serat faktor keamanan kerja dan kompensasi agar dapat meningkatkan pengaruh negatif praktik SDM terhadap keinginan pindah kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga praktik sumber daya manusia berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga Gresik telah terbukti dan diterima. Lalu dari hasil analisis deskriptif juga diperoleh bahwa indikator praktik SDM yang memberikan pengaruh dominan terhadap keinginan pindah kerja ialah indi-kator "Pemantauan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja karyawan saja, melainkan penampilan dan sikap juga", karena indikator tersebut memiliki nilai indeks rata-rata paling tinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 74% yang mana pada indikator ini termasuk dalam kategori baik/puas.

Koefisien jalur pasar tenaga kerja terhadap keinginan pindah kerja adalah sebesar 0.055 dengan nilai t *statistics* sebesar 0.610533 kurang dari 1.96. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan PT. Liku Telaga Gresik, sehingga apabila pasar tenaga kerja di luar perusahaan semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan dari PT. Liku Telaga Gresik semakin tinggi dan kemungkinan karyawan tersebut untuk tetap bekerja di PT. Liku Telaga Gresik semakin kecil. Akan tetapi pengaruh dari pasar tenaga kerja ini tidak signifikan, sehingga meskipun di luar perusahaan pasar tenaga kerjanya bagus tidak begitu mempengaruhi karyawan di PT. Liku Telaga Gresik untuk pindah kerja. Hal ini disebabkan oleh pendekatan yang dilakukan manajemen PT. Liku Telaga terhadap karyawannya. Beberapa pendekatan yang dilakukan antara lain: adanya aktivitas CSR rutin berupa *gathering*, *out-bond*, buka puasa bersama, selain itu manajemen selalu memberikan pemaha-man bahwa bekerja di PT. Liku Telaga merupakan tugas sosial di mana produk yang dihasilkan digunakan untuk kebutuhan masyarakat luas baik di Jawa Timur maupun

beberapa daerah lainnya di Indonesia bahkan beberapa negara lainnya. Nilai-nilai positif yang dilakukan dan ditanamkan oleh manajemen memberikan dampak positif terhadap keinginan karyawan untuk tetap bekerja di PT. Liku Telaga.

Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga pasar tenaga kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT. Liku Telaga Gresik tidak terbukti dan tidak diterima. Lalu dari hasil analisis deskriptif juga diperoleh bahwa indikator pasar tenaga kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap keinginan pindah kerja ialah indikator "Adanya anggapan masyarakat mengenai perusahaan", karena indikator tersebut memiliki nilai indeks rata-rata paling tinggi jika dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu sebesar 83% yang mana pada indikator ini termasuk dalam kategori baik/puas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT Liku Telaga Gresik, sehingga apabila kepuasan kerja di PT. Liku Telaga Gresik semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan semakin kecil.
2. Praktik SDM berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT Liku Telaga Gresik, sehingga apabila praktik SDM di PT. Liku Telaga Gresik semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan semakin kecil.
3. Pasar tenaga kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keinginan pindah kerja karyawan di PT Liku Telaga Gresik, sehingga apabila pasar tenaga kerja di luar perusahaan semakin baik, maka keinginan pindah kerja karyawan dari PT. Liku Telaga Gresik semakin tinggi. Akan tetapi pengaruh dari pasar tenaga kerja ini tidak signifikan, sehingga meskipun di luar perusahaan pasar tenaga kerjanya bagus tidak begitu mempengaruhi karyawan di PT. Liku Telaga Gresik untuk pindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Abubakar, R. Abdulkareem, Chauhan, Ajay, & Kura, K. Maitama. (2015). *Relationship Between Human Resource Management Practices and Employee's Turnover Intention Among Registered Nurses in Nigerian Public Hospitals: The Mediating Role of Organisational Trust*. Humanika, 5 (2), 95–98

Alamdar Hussain Khan, Muhammad Aleem. (2014). "*Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan*", Journal of International Studies, Vol. 7, No 1. pp. 122-132.

Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R.W. (2003). *The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process*. Journal of Management, 29 (1), p. 99–118.

Arshad, Hadayati & Puteh, Fadilah. (2015). *Determinants of Turnover Intention among Employees. Journal of Administrative Science, Vol.12, Issue 2. Pp 1-15.*

Bawa, M.A., & Jantan, M. (2005). *Human Resource Practices as Determinants of Employee Turnover: An Empirical Investigation*. Asian Academy of Management Journal, 10 (2), p. 69–80.

Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., dan Taylor, G.S. (2009). *Human Resource Practices, Job Embeddedness and Intention to Quit*. Management Research News, 32 (3), p. 205-219.

Cahayani, A. (2005). Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.

Dessler, Gary. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Indeks, Jakarta Barat.

Djuremi, Leonardo Budi Hasiolan, dan Maria Magdalena Minarsih. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang, *Journal of Management, Volume 2 No.2.* Hal 1-14.

Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models.* Asheboro, NC: Statistical Associates Publishers.

Gurcait, Priyanko & Cho, Seonghee. (2010). *The Impact of Human Resource Management Practices on Intention to Leave of Employees in the Service Industry in India: The Mediating Role of Organizational Commitment*. The International Journal of Human Resource Management, 21 (8), 1228-1247.

Gomes, Faustino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hay Group Indonesia. (2014). Retention study in India press release.

Herudianyah, Gumar. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Kerja (Turnover/ Intention to Leave) Karyawan Pada Perusahaan Swasta Kabupaten Sukoharjo*. Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta, 1-9.

Ismajli, N., Zekiri, J., Qosja, E., & Krasniqi, I. (2015). *The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities*. Journal of Political Science & Public Affairs, 3(2), 1-6.

Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press. Pekanbaru.

Jackson, Schuler, & Werner. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*., Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Kustantyo, Hendriawan. (2017). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Pindah Agen Asuransi di PT Chubb Life Insurance Kantor Pemasaran Malang*.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10).* Jakarta : Salemba Empat.

Lumenta, Meiliza Elisabeth Lumenta, Jantje L. Sepang, dan Hendra Tawas. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol.7, N0.1, Hal: 1-10.

Mahdi, A. Faisal, Zin, M. Zaid Mohd, Nor, M. Roslan Mohd, & Sakat, A. Asmadi. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. Amerikan Journal of Applied Sciences, 9 (9), 1518 – 1526.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Repika Aditama, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.

Muzammil Ghayas, Muhammad and Siddiqui, Ghayas Siraj. (2012). *Impact of Job Satisfaction on Turnover Intentions in the Pharmaceutical Industry of Karachi. South Asian Journal of Management Sciences Vol. 6, No. 2, (Fall 2012)* pp 47 – 54.

Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: Sebab akibat dan pengendaliannya*. (Nurul Iman). Jakarta: Penerbit PPM dan Bisnis2030.

Niyas, Mohamed PT and Siraji, M. (2018). *Factor Influencing Labour Turnover Intention*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 8, Issue 9. pp 308 - 318

Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam, Pekanbaru.

Priansa, Donni (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Bandung, Alfabeta.

Purnama, R. Dewi & Mayliza, Riri. (2019). *Pengaruh Employee Retention Terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Lubuk Buaya Cabang Padang*. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 1-16.

Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performence Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Gravindo Persada, Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2004). *Management Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Radja Grapindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi.* Index, Jakarta.

Sanjaya. (2010). Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (Cetakan Kelima)*. Refika Aditama, Bandung.

Sembiring, J.J. (2010). *Smart HRD Perusahaan Tenang Kar yawan Senang*. Jakarta: Visimedia.

Setiyanto, Adi Irawan dan Hidayati, Selvi Nurul. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 1. hal. 105-110.

Siagian, Sondang. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita, Jakarta.

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sirait, J.T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). *Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment*. Journal of Management Development, 36(9), 1137-1148.

Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tnay, E., Othman, A. E. A., Heng, C. S., & Lim, S. L. O. (2013). *The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention*. Social and Behavioral Sciences, 97, 201-208

Wambugu, L. W., (2014). *Effects of organizational culture on employee performance (Case study of WartsilaKipevu Ii power plant).* European Journal of Business and Management, 6(32), 80-92.

Wikansari, Rinandita dan Pawesti, Ristia. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* Karyawan di Indonesia. Jurnal Ecopsy, Volume 3, Nomor 2. Hal. 49 - 67