

EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND SALLARY SYSTEM ON EMPLOYEE TRANSFER INTENTIONS

Meliana Dian¹, Rayuwanto²

Faculty of business, Darwan Ali University, Sampit, Indonesian

History of Article : received July 2020, accepted August 2020, published September 2020

Abstract - This study aims to determine the effect of the work environment, payroll system on the intention to move employees. The instrument of data collection in this study was the method of using a Likert scale questionnaire with a population of 90 employees to collect data about the work environment, payroll system, and intention to move employees. The sampling technique used is non-probability sampling.

The results of this study indicate that the work environment, payroll system in a partially and simultaneously significant negative effect on the intention to move employees where a significant value <0.05 . thus H_0 is accepted and H_1 , H_2 are rejected.

Keywords: Work Environment, Payroll System and Employee Change Intention

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP NIAT PINDAH KERJA KARYAWAN PADA PT. ADITUNGGAL MAHAJAYA

Meliana Dian¹, Rayuwanto²

¹ Fakultas Bisnis, Universitas Darwan Ali, Sampit, Indonesia
email: ¹Dianmeliana367@yahoo.co.id

² Fakultas Bisnis, Universitas Darwan Ali, Sampit, Indonesia
email: ²wanto190370@gmail.com

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, system penggajian terhadap niat pindah kerja karyawan. Instrument pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan metode menggunakan kuesioner skala *likert* dengan populasi 90 orang karyawan untuk mengumpulkan data tentang lingkungan kerja, system penggajian, dan niat pindah kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non-probability sampling*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, system penggajian secara persial dan simultan berpengaruh signifikan negative terhadap niat pindah kerja karyawan dimana nilai signifikan < 0.05 . dengan demikian H_0 diterima dan H_1 , H_2 ditolak.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Sistem Penggajian, dan Niat Pindah Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan jaman yang semakin pesat menuntut seluruh kalangan untuk mampu bertahan di era kompetisi yang amat ketat. Kompetisi hadir di segala lini kehidupan termasuk di dalamnya adalah kompetisi dalam ekonomi global. Tingginya tingkat persaingan dalam dunia ekonomi global ini mempengaruhi peningkatan persaingan dalam dunia usaha. Hal ini tentu menjadi pusat perhatian bagi penggiat usaha, baik kecil, menengah maupun besar. Tingkat persaingan yang ketat menuntut para penggiat usaha untuk semakin berjuang dan bersaing dalam

mempertahankan keberlangsungan hidup organisasinya khusus. Oleh karena itu, dengan hadirnya perkembangan ataupun kemajuan dalam dunia usaha maka perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kinerja perusahaannya. Dengan demikian, perusahaan dapat terus hadir di berkembang terdepan di samping bersaing dengan perusahaan lainnya juga mampu memenuhi kebutuhan para pekerjanya serta mampu menyediakan produk yang diperlukan bagi konsumennya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset berharga bagi perusahaan, terutama dalam usaha tercapainya tujuan perusahaan.

Keberadaan SDM diperlukan manajemen yang tepat supaya dapat memyalurkan kontribusi positif dalam memajukan sebuah perusahaan. Sebaliknya, apabila SDM tidak dikelola dengan baik, maka akan menurunkan semangat kerja karyawan guna tercapainya prestasi positif dari sebuah perusahaan. Menurunnya semangat kerja dari karyawan yang berdampak pada minat ketahanan dalam pengabdian terhadap perusahaan tertentu. Kurang baik dan kurang tepatnya dalam manajemen SDM yang ada akan berakibat negatif pada perkembangan suatu perusahaan dalam kancah persaingan pasar. Hasil yang diperoleh tidak akan tercapai secara maksimal.

Dalam usaha mencapai hasil yang maksimal dibutuhkan pengembangan terutama bagi Sumber Daya Manusia. Menurut Handoko (1998) dalam Andini (2006) Pengembangan adalah salah satu usaha yang digunakan untuk meningkatkan prestasi yang ditargetkan. Cara yang tepat dalam pengembangan yaitu melalui pelatihan dan dengan pelatihan itu, Sumber Daya Manusia (karyawan) akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta mengubah perilaku. Usaha pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan ini akan mencapai hasil maksimal jika mendapatkan dukungan penuh dari semua anggota perusahaan, terutama keinginan kuat dari anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam usaha pengembangan ini.

Dalam era yang semakin berkembang ini tentu banyak hal yang perlu diperhatikan terutama dari pihak perusahaan khususnya pada PT Aditunggal Mahajaya. Persaingan yang ketat menjadi peluang bagi SDM unggul untuk bersaing. Pada ulasan di atas dapat disimpulkan jika SDM unggul menjadi faktor utama dalam perkembangan sebuah perusahaan. SDM unggul akan mempengaruhi tingkat produktivitas suatu perusahaan dalam menghasilkan produk-produk yang bermutu. Dengan demikian, sebuah perusahaan tentu tidak saja berhenti pada pencapaian di pihaknya, namun juga perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang memungkinkan bagi sumber daya

manusia (karyawan) untuk bertahan sehingga dapat bertahan dan loyal terhadap suatu perusahaan di mana karyawan itu bekerja. Oleh karena itu, ada dua aspek besar sangat mendesak yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kualitas dan loyalitas tinggi terhadap perkembangan suatu perusahaan yaitu aspek lingkungan kerja dan juga sistem penggajian.

Pada umumnya tempat atau lokasi menjadi ukuran bagi karyawan untuk bertahan dalam pekerjaannya. Selain tempat atau lokasi, suasana yang kondusif juga menjadi perhatian khusus dalam menggeluti dan kesetiaan terhadap sebuah perusahaan. Menurut Sedamaryanti (2001) dalam Pranowo (2016), Lingkungan kerja dibagi menjadi dua. *Pertama*, lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang berada di sekitar karyawan yang berbentuk fisik dan dapat memberikan dampak langsung ataupun tidak langsung. *Kedua*, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan.

PT Aditunggal Mahajaya merupakan perusahaan industri yang bergerak pada sektor pengolahan minyak kelapa sawit, dengan demikian dapat kita lihat bahwa pada setiap lini pabrik harus terjamin kerbersihannya sebab hal tersebut besar pengaruhnya bagi pekerja. Lingkungan kerja pada PT Aditunggal Mahajaya dapat dikatakan sudah baik namun ada beberapa yang harus diperhatikan oleh perusahaan khususnya pada bagian dalam pabrik pengolahan minyak mentahnya.

Misalnya lingkungan dalam pabrik yang dapat menjamin keselamatan karyawan. Hal tersebut merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan mengingat yang diproduksi merupakan minyak mentah kelapa sawit, dengan demikian akan dapat dipastikan banyaknya minyak yang tumpah sehingga akan mengakibatkan bagian-bagian tertentu licin sehingga dapat menyebabkan kecelakaan bagi para pekerja.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila jauh dari resiko kecelakaan, misalnya terjatuh akibat minyak yang tumpah, jauh dari kata bersih, serta rendah nya resiko kecelakaan yang akan dialami oleh semua karyawan yang bekerja. Lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu faktor pendukung dalam pencapaian hasil yang baik juga terutama bagi sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap niat pindah kerja karyawan pada PT. Aditunggal Mahajaya?
2. Apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap niat pindah kerja karyawan pada PT. Aditunggal Mahajaya?

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Pranowo (2016), bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam.

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan yang berada di sekitar karyawan yang berbentuk fisik dan dapat memberikan dampak langsung ataupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan.

Menurut Rustam (2011) Indikator Lingkungan Kerja:

- Kebersihan
- Pencahayaan
- Suara
- Suhu udara
- Keamanan

Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan sistem yang berkaitan dengan pemberian dan penetapan besarnya upah karyawan. Menurut Flippo (1997) dalam Rus
.....tam (2011)
ada beberapa indikator system penggajian yaitu:

- a. Tingkat Upah
Tingkat upah dan gaji tentunya harus

mempertimbangkan kemampuan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan khususnya yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut.

- b. Produktivitas
SDM yang produktif sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. Beban kerja
Kesesuaian beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dengan tingkat upah yang diterima.
- d. Undang-undang yang berlaku
Sesuai atau tidak nya pemberian gaji kepada para pekerja dengan berpatokan pada UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah melalui undang-undang.
- e. System penggajian
System penggajian yang dipakai harus sesuai dan tidak memberatkan pekerja.

Niat Pindah Kerja Karyawan

Alasan karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja dapat digolongkan menjadi dua macam yaitu perpindahan kerja yang dapat dihindari dan tidak dapat dihindari. Robbins (1998) dalam Hersusdadikawati (2005). Pada hakikatnya bahwa niat pindah kerja itu atas dasar keputusan pribadi atau individu. Kepindahan itu sendiri atas pertimbangan pengaruh eksternal (di luar dirinya). Semuanya terjadi selalu ada alasan dan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang individu memutuskan untuk pindah kerja.

METODE PENELITIAN

Kerangka konseptual penelitian yang disusun menggambarkan pengaruh lingkungan kerja (X1), sistem penggajian (X2), terhadap niat pindah kerja karyawan. Variabel tersebut akan diukur melalui indikator yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja

karyawan pada PT. ADITUNGGAL MAHAJAYA

2. Sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan PT ADITUNGGAL MAHAJAYA.

Agar sampel ini benar-benar representatif, maka metode pengambilan sampel dilakukan dengan karakteristik sampel agar sesuai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu dengan metode pengambilan sampel secara acak.

Sampel dalam penelitian ini diambil dari 900 orang, sedangkan untuk menghitung besarnya anggota responden minimum diambil 10% dari jumlah karyawan pada PT ADITUNGGAL MAHAJAYA dengan jumlah responden 90 orang.

Dalam pengambilan sampel pada PT ADITUNGGAL MAHAJAYA dengan batas kesalahan 10%, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= N / (1 + N \cdot e^2) \\ &= 900 / (1 + (900 \times 0.1^2)) \\ &= 900 / 1.09 \\ &= 90 \end{aligned}$$

Dari perhitungan yang telah dilakukan, maka sampel minimum yang di peroleh 90 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan dalam mencari hubungan antara lingkungan kerja, system penggajian terhadap niat pindah kerja karyawan dan peluang kerja sebagai variabel kontrol. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS v.20, dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut.

Analisis Regresi

Berikut merupakan hasil dari analisis regresi menggunakan *software* SPSS.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model	t	Sig.
(Constant)	6.046	.000

Lingkungan Kerja (X1)	-.503	.009
Sistem Penggajian (X2)	-.897	.008
Peluang Kerja (K)	.155	.541

Sumber: Output SPSS

Dari hasil yang didapat maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 6.046 - 0.503X_1 - 0.897X_2 + 0,155k + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = 6.046
Nilai konstanta menunjukkan apabila tidak ada Lingkungan Kerja, Sistem Penggajian dan Peluang Kerja maka Niat Pindah Kerja Karyawan akan bernilai sebesar 6.046
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (b1) = -0.503
Saat Lingkungan Kerja meningkat satu-satuan, maka niat pindah kerja karyawan akan menurun sebesar 0.503 dengan asumsi Sistem Penggajian dan Peluang Kerja bernilai 0.
3. Koefisien regresi Sistem Penggajian (b2) = -0.897
Saat Sistem Penggajian meningkat satu-satuan, maka niat pindah kerja karyawan akan menurun sebesar 0.897 dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Peluang Kerja bernilai 0.
4. Koefisien regresi Peluang Kerja (b3) = 0,155
Saat Peluang Kerja meningkat satu-satuan, maka niat pindah kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,155 dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian bernilai 0.

Uji f

Nilai signifikan F adalah 0.001 artinya signifikan karena dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Sistem Penggajian, dan Peluang Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan di PT. ADITUNGGAL MAHAJAYA.

Uji t

Hasil dari pengujian masing-masing variabel secara persial

1. Variabel lingkungan kerja (X1)
Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja signifikan karena nilai signifikannya dibawah 0,05 dan berarah negatif. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan ditolak.
2. Variabel system penggajian (X2)
Hasil pengujian untuk variabel system penggajian signifikan karena nilai signifikannya dibawah 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Sistem Penggajian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa sistem penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan ditolak.
3. Variabel peluang kerja (KI)
Hasil pengujian untuk variabel peluang kerja signifikan karena nilai signifikannya diatas 0,05. Peluang kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Semakin bagus lingkungan kerja maka akan menurunkan niat pindah kerja karyawan
2. Semakin bagus sistem penggajian maka akan menurunkan niat pindah kerja karyawan
- 3.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

niat pindah kerja, sehingga perusahaan harus terus berusaha meningkatkan segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti pemberian rumah perusahaan, meningkatkan keamanan demi tercapainya lingkungan kerja yang aman terkendali. Perusahaan harus memperhatikan penerangan di tempat kerja harus tetap ditingkatkan, suara kegaduhan diperlu dikurangi, suhu udara di ruangan ditingkatkan lagi, keamanan kerja perlu ditingkatkan demi keselamatan para pekerja, perusahaan dapat memberi fasilitas sesuai dengan kebutuhan para karyawan, hubungan sesama karyawan harus selalu terjalin dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, system penggajian memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja karyawan, meski demikian pihak perusahaan tetap harus memperhatikan system penggajian yang berlaku pada perusahaan terutama dalam kebijakan yang berlaku sehingga para karyawan tidak akan merasa dirugikan.

REFERENSI

- Flippo, E. B. (1997). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rustam, P. A. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sistem Penggajian terhadap Niat Pindah Kerja Karyawan pada PT Sermani Steel*. Makassar.
- Serdamayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mundur Maju.