

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEINGINAN PINDAH KERJA GURU SEKOLAH DASAR SWASTA DI KOTA BATAM

Heri Ristianto

(Program Magister Manajemen, Universitas Internasional Batam)

Lily Sudhartio

(Program Magister Manajemen, Universitas Internasional Batam)

e-mail : lily.sudhartio@uib.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to try to identify whether the variables of job satisfaction, performance and work environment affect the turnover intention of private elementary school teachers in Batam City. This research was conducted from January to March 2020. The selection of the schools sampled in this study used a non-probability sampling method. The population in this study involved 3213 private elementary school teachers scattered in Batam City, while teachers who were directly involved as respondents were 350 teachers from 16 private elementary schools spread across ten sub-districts in Batam city. Distribution of questionnaires to respondents is done via Google form. The data were obtained by distributing questionnaires and then analyzed using multiple linear regression. The results of this study illustrate that there is a negative and significant effect of job satisfaction on turnover intention variables. The work environment also has a significant negative effect on turnover intention. Meanwhile, performance has no influence on the dependent variable.

Keywords : *Job Satisfaction, Performance, Work Environment, Turnover Intention*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah variabel kepuasan kerja, kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja guru sekolah dasar swasta di kota Batam. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari – Maret 2020. Pemilihan sekolah yang di jadikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling. Populasi pada penelitian ini melibatkan 3213 Guru SD swasta yang tersebar di Kota Batam, adapun guru yang terlibat langsung sebagai responden berjumlah 350 guru yang berasal dari 16 SD swasta yang tersebar di sepuluh kecamatan yang berada di kota Batam. Penyebaran kuesioner kepada responden dilakukan melalui Google form. Data diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel keinginan pindah kerja. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap keinginan pindah kerja. Sedangkan kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kinerja, Lingkungan Kerja, Keinginan Pindah Kerja*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan yang dikelola pihak swasta dengan lembaga pendidikan negeri mempunyai tanggung jawab yang sama baik bertanggung jawab terhadap siswa

maupun terhadap gurunya. Hal ini menjadi perhatian supaya proses pengoptimalan perkembangan dan pengajaran peserta didik bisa berjalan dengan baik dan lebih terarah. Guru mempunyai peranan yang sangat penting di setiap sekolah tempat mereka mengajar, termasuk juga pada jenjang Sekolah Dasar (SD), karena Sekolah Dasar merupakan jenjang pendidikan dasar yang berfungsi sebagai peletakan dasar-dasar keilmuan dan membantu pengoptimalan perkembangan anak. Sekolah Dasar merupakan jembatan siswa untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan berikutnya. Fungsi tersebut bisa tercapai melalui pembelajaran yang dibimbing oleh seorang guru.

Sama halnya dengan sekolah negeri, guru di sekolah swasta juga merupakan salah satu garda terdepan dalam penentu kualitas pendidikan. Keadaan tersebut bisa menjadi salah satu tekanan bagi guru-guru khususnya pada jenjang sekolah dasar untuk mendidik anak didiknya supaya menjadi anak-anak yang berguna bagi suatu bangsa. Berkenaan dengan hal tersebut, maka visi misi seorang guru harus diselaraskan dengan visi misi suatu lembaga pendidikan sehingga bisa menghasilkan anak didik yang memiliki prestasi yang cemerlang. Apabila terjadi ketidakcocokan antara visi misi guru dengan suatu lembaga pendidikan maka akan mengakibatkan ketidaknyamanan yang berakibat terjadinya keinginan pindah kerja.

Menurut beberapa penelitian yang dilakukan dalam bidang manajemen salah satunya dari Robinson (2008), uang bukan menjadi alasan yang paling utama yang menyebabkan keinginan pindah kerja. Ternyata, alasan gaji hanya mendapat 22%. Sisanya yang 78% terpecah menjadi beberapa bagian seperti adanya *job security*, jenjang karier, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan penjadwalan. Kelima hal tersebut biasanya disebabkan oleh ketidakcakapan manajemen sekolah dalam menganalisis dan mengelola guru yang dimiliki organisasinya.

Manajemen sekolah memiliki beberapa cakupan termasuk didalamnya membimbing guru, tenaga kependidikan, memberikan teladan atau contoh yang baik, bertindak sebagai pemimpin, dan administrasi dan operasional sekolah (Fitrah, 2017). Pihak manajemen sekolah inilah yang paling bertanggung jawab atas tingginya tingkat keinginan pindah kerja.

Rumusan masalah didalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan pindah kerja guru SD swasta di Kota Batam.
- b. Apakah kinerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan pindah kerja guru SD swasta di Kota Batam.
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan pindah kerja guru SD swasta di kota Batam.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja guru SD swasta di Kota Batam.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap keinginan pindah kerja guru SD swasta di Kota Batam.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja guru SD swasta di Kota Batam.

LANDASAN TEORI

Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Kepuasan kerja yaitu merupakan suatu kondisi yang mencerminkan perasaan

seseorang atas perasaan senangnya dalam melakukan pekerjaan (Javed *et al.*, 2014). Kepuasan kerja juga berpengaruh cukup besar terhadap produktivitas organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Adanya ketidakpuasan dalam suatu pekerjaan akan menjadi awal mula dari berbagai masalah yang muncul pada suatu organisasi, seperti terjadinya konflik antar pegawai, malas, dan banyak terjadinya kemangkiran dalam bekerja, sehingga dapat mengakibatkan menurunnya motivasi dalam bekerja, menurunnya moral dalam bekerja, dan bisa menyebabkan tingginya angka keinginan pindah kerja. Rivai & Mulyadi (2013) kepuasan kerja merupakan suatu pengukuran terhadap kepuasan yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang bisa ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor kerja yang mendukung, adanya gaji yang cocok, serta kesesuaian terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian terdahulu Yücel (2012) mengatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Sedangkan penelitian Salleh *et al.* (2012), Kabungaidze *et al.* (2013), Bajwa *et al.* (2014), Hofaidhllaoui & Chhinzer (2014), Javed *et al.* (2014), dan Saeed *et al.* (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan kuat terhadap keinginan pindah kerja. Menurut Shah & Jumani (2015) bahwa gaji menjadi salah satu faktor pada kepuasan kerja dan memiliki hubungan yang erat terhadap keinginan pindah kerja. Melihat pemaparan diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa para peneliti terdahulu sepakat kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja.

Pengaruh kinerja terhadap keinginan pindah kerja

Kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2011) kinerja berarti hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat kerja seseorang yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya dengan rasa penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para peneliti sebelumnya memberikan gambaran bahwa kinerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Pendapat ini terdapat dalam jurnal karya ilmiah Bajwa *et al.* (2014), Long & Perumal (2014), dan Saeed *et al.* (2014) dimana penelitiannya menemukan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap variabel keinginan pindah kerja. Tetapi berbeda dengan penelitian Javed *et al.* (2014) dimana di dalam penelitiannya menemukan bahwa secara langsung kinerja tidak mempengaruhi terhadap keinginan pindah kerja. Melihat hasil tersebut terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu yaitu tentang kinerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan tanggung jawab pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman sehingga bisa berdampak bagi pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja juga merupakan suatu keadaan disekitar dimana para guru atau pegawai tersebut melakukan aktifitas tugasnya yang mana keadaan sekitar ini bisa berpengaruh kepada guru pada waktu melakukan pekerjaannya. Menurut Bajwa *et al.* (2014) mengatakan bahwa apabila tempat kerja tidak memiliki lingkungan kerja yang nyaman akan mengakibatkan keinginan pindah kerja yang tinggi, sedangkan menurut Sheraz *et al.* (2014) menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Menurut Sattar & Ahmed (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berdampak terhadap keinginan pindah kerja

Berdasarkan uraian dan penjabaran diatas, maka didapat model teoritis yang memperlihatkan beberapa variabel bebas dan variabel terikat yang akan digunakan dalam

penelitian ini. Kepuasan kerja, kinerja dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas, sementara keinginan pindah kerja sebagai variabel terikatnya. Maka didapat hepotesis sebagai berikut:

H1 :Terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara kepuasan kerja dan keinginan pindah kerja

H2 :Terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara kinerja dan keinginan pindah kerja

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara lingkungan kerja dan keinginan pindah kerja

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode pada suatu penelitian sangat diperlukan karena penggunaan metode yang tepat dapat digunakan menjadi pedoman dalam suatu penelitian, dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka dimana bertujuan untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan signifikan atau tidaknya antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Objek Penelitian

Populasi obyek penelitian ini adalah semua guru SD Swasta di Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan data dari DAPODIK Data pokok Pendidikan tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat 224 SD swasta yang tersebar di 10 kecamatan Kota Batam, dengan jumlah guru sebesar 3213. Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan oleh tabel *Krejcie dan Morgan* berdasarkan jumlah populasi guru yaitu sebesar 3,213 guru maka jumlah sampel yang harus diolah sebesar 350 responden. Jumlah guru sebanyak 350 orang tersebut diambil dari 16 sekolah yang terdapat di delapan kecamatan yang berada di Kota Batam. Hal ini dilakukan dengan asumsi, guru yang terdapat di sepuluh kecamatan tersebut telah mewakili seluruh guru yang berada di sepuluh kecamatan yang berada di wilayah Kota Batam.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan cara *non-probability sampling* dimana pengambilannya tidak memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel Sugiyono (2011). Survei ini dilaksanakan mulai bulan Januari - Maret 2020 dengan pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang disebarakan melalui *Whatsapp* dan menggunakan aplikasi *Google form*.

Tabel 1. Sebaran guru SD swasta di Kota Batam

| Kecamatan | Jumlah guru | Jumlah SD Swasta |
|--------------|-------------|------------------|
| Batam Kota | 854 | 47 |
| Nongsa | 209 | 18 |
| Bengkong | 273 | 20 |
| Batu Ampar | 74 | 7 |
| Sekupang | 297 | 20 |
| Sagulung | 447 | 40 |
| Galang | 6 | 1 |
| Lubuk Baja | 255 | 18 |
| Sungai Beduk | 224 | 18 |
| Batu Aji | 574 | 35 |
| Total | 3.213 | 224 |

Sumber : DAPODIK 2020

Teknik Pengumpulan Data

Metode kuesioner digunakan dalam penelitian ini sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner ini di susun dari berbagai macam pernyataan yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini yaitu variabel keinginan pindah kerja, kepuasan kerja, kinerja, dan lingkungan kerja. Sampel tersebut dipilih secara acak pada 8 kecamatan di Kota Batam dimana masing-masing kecamatan terdapat keterwakilan, maka didapatkan 16 SD Swasta yang menjadi objek penelitian. Kuesioner berisikan 18 pernyataan dan dibagikan kepada 401 guru yang tersebar di 16 SD Swasta di Kota Batam dengan menggunakan *Google form*. Kuesioner disebar dengan bantuan koneksi keluarga karena menjabat sebagai kepala sekolah, sehingga mudah berkomunikasi dengan kepala sekolah yang menjadi sampel dalam penelitian ini, karena tergabung dalam group Whatsapps group Kepsek SDS Swasta dan kesiswaan se-Kota Batam. Adapun penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 3 bulan yaitu dimulai awal bulan Januari 2020 - Maret 2020.

Pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner tersebut sudah disertai jawaban dengan menggunakan skala 1 - 5 karena untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur adalah skala *Likert*, dengan variasi skor: (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) netral, (2) tidak setuju, dan (1) sangat tidak setuju.

Metode Analisis Data

Penelitian ini analisis uji statistik diskriptif menggambarkan mengenai informasi demografi responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian dan masa kerja. Untuk melihat apakah adanya penyimpangan yang terjadi pada rata-rata data yang akan diolah maka digunakan pengujian yang dinamakan dengan uji *outlier*. Cara melakukan pengujian ini adalah dengan menghitung nilai angka *Z-score* pada data, apabila sampel kecil kurang dari 80 maka menggunakan perhitungan $-2,5 < n < 2,5$. Tetapi apabila total sampel diatas 80 maka menggunakan $-3 < n < 3$ (Hair *et al.*, 2010; Ghozali, 2016).

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan melihat akurasi dan ketepatan pernyataan pernyataan dalam sebuah kuesioner sehingga dapat menggambarkan variabel yang akan diteliti Ghozali (2016). Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya. Keandalan dapat terlihat dengan konsistensi Pengukuran uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach'alpha* nya (Wiratna, 2014).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Normalitas bertujuan untuk melihat apakah penyebaran data dalam suatu variabel atau kelompok data mempunyai sebaran yang normal atau tidak. Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi antara variabel bebas itu saling berhubungan. Pengujian terhadap heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Hipotesis

Uji F ini digunakan untuk melihat apakah adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk melihat apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) merupakan analisis data

terakhir dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menilai seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL & PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini adalah menggunakan data yang didapat dari hasil kuesioner terhadap 350 guru SD Swasta di Kota Batam dengan pengambilan sampel berdasarkan *non-probability sampling*. Kuesioner dibagikan kepada responden menggunakan aplikasi *Google form* melalui media sosial *Whatsapp* dan dikirim ke 16 sekolah dasar swasta yang tersebar di sepuluh kecamatan di wilayah Kota Batam.

Statistik Deskriptif

Obyek pada penelitian ini adalah semua guru SD Swasta di wilayah Kota Batam. Ada terdapat sekitar 224 SD Swasta yang tersebar di 10 kecamatan di Kota Batam dengan total guru sebesar 3.213 guru. Penentuan sampel yang akan diteliti berdasarkan dari jumlah populasi yang ada maka peneliti menggunakan tabel sampel *Krejcie dan Morgan*. Dari total populasi yang diketahui terdapat sebanyak 3.213 maka sampel yang harus di sebar sebesar 350 sampel.

Data statistik deskriptif menjelaskan bahwa persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 41,4% adapun yang perempuan sebesar 58,6%. Dari hasil penelitian mengungkapkan bahwa guru di SD swasta didominasi oleh perempuan. Karena pada dasarnya anak usia SD tidak membutuhkan kepintaran tetapi yang dibutuhkan adalah keteladanan sehingga perempuan banyak mengisi di posisi itu dengan sifat keibuannya dan kesabarannya dalam mendidik. Dilihat dari faktor usia dari pada responden, usia 26 tahun sampai 30 tahun terdapat sekita 118 orang atau sekitar 33,7%, usia ini menempati peringkat tertinggi dalam penelitian ini dibandingkan dengan usia yang lain, karena pada usia ini merupakan usia yang masih produktif dalam bekerja. Secara berturut – turut posisi selanjutnya diisi dari usia 26 – 30 tahun sebesar 33,7 %, responden yang berusia 36 – 40 tahun sebesar 16,9%, dan usia 20-25 tahun sekitar 10,3%.

Tabel 2. Karakteristik umum responden

| Demografi Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------------|-----------|----------------|
| Jenis kelamin | | |
| Laki – Laki | 145 | 41,4 |
| Perempuan | 205 | 58,6 |
| Usia | | |
| 20 – 25 tahun | 36 | 10,3 |
| 26 – 30 tahun | 118 | 33,7 |
| 31 – 35 tahun | 90 | 25,7 |
| 36 – 40 tahun | 59 | 16,9 |
| > 40 tahun | 47 | 13,4 |
| Pendidikan Terakhir | | |
| SMA | 73 | 20,9 |
| Sarjana | 266 | 76,0 |
| Magister | 11 | 3,1 |
| Status Kepegawaian | | |
| Tetap | 173 | 49,4 |
| Tidak Tetap | 177 | 50,6 |
| Masa Kerja | | |
| 0 – 3 tahun | 147 | 42,0 |
| 4 – 7 tahun | 107 | 30,6 |

| | | |
|-----------|----|------|
| > 7 tahun | 96 | 27,4 |
|-----------|----|------|

Sumber : Data primer diolah (2020)

Selain itu, peneliti menganalisis pandangan responden terhadap tingkat Pendidikan. Tingkat sarjana (S1) ada 266 responden atau sekitar 76,0% ini merupakan prosentase tertinggi yang ditampilkan pada tabel diatas, hal ini dikarenakan salah satu syarat untuk menjadi guru yang bersertifikat pendidik harus menempuh pendidikan minimal sarjana. Secara berurutan responden yang berpendidikan akhir SMA sebesar 20,9 % dan Magister sebesar 3,1 %.

Status kepegawaian responden terdapat 177 guru yang merupakan pegawai tidak tetap yayasan atau sekitar 50,6%, sedangkan untuk pegawai tetap yayasan didapat 173 guru atau sekitar 49,4%. Sedangkan karakteristik responden mengenai masa kerja dalam dalam suatu lembaga didapat masa kerja 0 – 3 tahun tahun menempati angka tertinggi dengan presentase 42%, Kemudian disusul dengan responden yang mempunyai masa kerja antara 4 – 7 tahun sebesar 30,6% sebanyak 107 guru dan masa kerja antara 7 tahun keatas terdapat 96 guru dengan 27,4%.

Uji outlier

Untuk melihat apakah adanyan penyimpangan yang terjadi pada data maka digunakan pengujian yang dinamakan uji *outlier*. Uji *outlier* ini dilakukan terhadap 350 responden. Setelah di uji, tidak terdapat data yang *outlier* atau menyimpang. Sehingga data tersebut dapat dilanjutkan untuk pengujian kualitas data.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui akurasi dan ketepatan pernyataan pernyataan dalam sebuah kuesioner sehingga dapat menggambarkan variabel yang akan diteliti. Hasil dari pengujian ini cukup mencerminkan topik yang sedang diteliti. Apabila dalam uji validitas nantinya terdapat nilai loading faktornya dibawah 0,6 maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak diikutkan dalam penelitian selanjutnya.

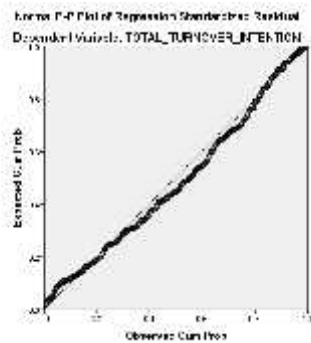
Jumlah pernyataan yang digunakan dalam uji validitas antara lain: 4 pernyataan untuk variabel keinginan pindah kerja, 5 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja, 3 pernyataan untuk variabel kinerja serta terdapat 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja. Setelah dilakukan pengujian oleh peneliti didapat bahwa kesemua variabel tersebut mempunyai nilai lebih dari 0,6 sehingga data-data tersebut dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji kualitas data berikutnya adalah menguji kekonsistenan jawaban para responden ketika mengisi kuesioner yaitu yang sering disebut dengan uji reliabilitas. Hasil uji dikatakan reliable bisa dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila *Cronbach's Alpha* nya melebihi batas konsistensi yaitu $>0,6$, maka uji tersebut dinyatakan reliabel.

Berdasarkan dari hasil uji reabilitas didapatkan bahwa seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* di atas nilai 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel baik variabel bebas ataupun terikat dianggap reliabel dan dapat dipergunakan menjadi alat ukur pada pengujian statistik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk mengukur apakah sebaran data pada suatu variabel atau kelompok data mempunyai sebaran yang normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat menggunakan grafik *P-P Plot*. Jika penyebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti alur garis diagonal maka data tersebut dianggap normal. Adapun hasil dari uji normalitas tergambar dibawah ini:



Gambar 1. Uji Normalitas

Sebagaimana terlihat pada gambar diatas, terlihat jelas bahwa grafik normal plot variabel dependen yaitu variabel keinginan pindah kerja memberi gambaran bahwa data terdistribusi normal. Ini terlihat dari cara penyebaran data menunjukkan bahwa titik titik dari bawah sampai atas penyebarannya mengikuti garis lurus dan tidak menjauh dari garis, sehingga dapat memberi penjelasan bahwa penyebarannya menyebar secara normal.

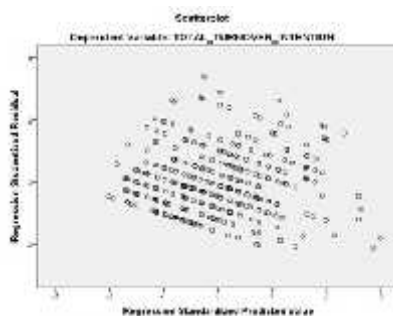
Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi antara variabel bebas itu saling berhubungan. Untuk melihat apakah variabel independen itu terbebas dari multikolinieritas yaitu dengan cara melihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila VIF mempunyai nilai lebih dari 10 maka terjadi adanya multikolonieritas antara variabel bebas.

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

| Model | Collinearity statistisc | |
|------------------|-------------------------|---------|
| | Tolerance | VIF/VIF |
| Kepuasan kerja | 0,645 | 1,550 |
| Kinerja | 0,772 | 1,295 |
| Lingkungan kerja | 0,599 | 1,669 |

Sumber : Data primer diolah (2020)

Pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai dari VIF ke tiga variabel menunjukkan angka di bawah < 10. Sehingga bisa diketahui bahwa ketiga variabel tersebut tidak mempunyai multikolonaritas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya heteroskedastisitas itu dengan pengamatan langsung dengan menggunakan grafik *scatter plot*. Model regresi yang baik apabila tidak terdapat heteroskedastisitas yaitu apabila dalam grafik tersebut menunjukkan pola tertentu. Pada gambar di atas, maka dapat dilihat dengan jelas bahwa titik-titik pada gambar di atas tidak membentuk suatu pola, dan penyebarannya di atas ataupun di bawah angka nol. Sehingga dapat ditarik kesimpulan pengujian di atas terpenuhi karena tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Setelah menjalankan uji asumsi klasik dan mendapatkan hasil bahwa data tersebut memenuhi syarat untuk regresi linear maka selanjutnya dilakukan tahapan uji selanjutnya yaitu uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. Hasil uji F

| Model | Sum of squares | Df | Mean square | F | sig |
|------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Regression | 786,096 | 3 | 262,032 | 36,11 | 0.00 |
| Residual | 2.425,246 | 338 | 7,255 | | |
| Total | 3.238,342 | 341 | | | |

Sumber : Data primer diolah (2020)

Sesuai hasil di atas dapat dijelaskan bahwa Hasil uji F mempunyai nilai sigma 0.000 (0.05). Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa hasil uji F variabel bebasnya secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu keinginan pindah kerja. sehingga pola regresi ini bisa digunakan untuk mengukur variabel dependennya.

Tabel 5. Hasil uji t

| Model | Unstandardized coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig |
|------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| | B | Std. error | | | |
| (constant) | 19,34 | 1,11 | | 17,45 | 0.00 |
| Kepuasan kerja | -0,28 | 0.06 | -0.25 | -4,28 | 0.00 |
| Kinerja | 0,02 | 0.07 | 0.01 | 0.25 | 0.80 |
| Lingkungan kerja | -0,26 | 0.05 | -0.31 | -5,05 | 0.00 |

Sumber : Data primer diolah (2020)

Hipotesis 1: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja

Melihat hasil uji di atas yaitu antara variabel kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikan disini terlihat 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Adapun nilai *unstandardized* pada variabel kepuasan kerja menunjukkan angka – 0,28, yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja.

Merujuk pada hasil uji t di atas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H1 dapat diterima karena adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah

kerja sehingga dapat mengkonfirmasi pada hipotesis awal. Yaitu dengan kata lain guru yang mempunyai kepuasan kerja yang baik tidak mempunyai niat untuk keluar dari sekolah. Pernyataan diatas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012), Yücel (2012), dan Shah & Jumani (2015) yang mengatakan bahwa kepuasan gaji sangat berpengaruh dan mempunyai hubungan erat dengan keinginan pindah kerja, sesuai juga dengan hasil yang ditulis Kabungaidze *et al.* (2013), Bajwa *et al.* (2014), Hofaidhllaoui & Chhinzer (2014), Javed *et al.* (2014), dan Saeed *et al.* (2014).

Hipotesis 2: Kinerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja

Kinerja. dari hasil uji t diatas yaitu variabel kinerja terhadap keinginan pindah kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikan disini terlihat 0,80 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Adapun nilai *unstandardized* pada variabel kinerja menunjukkan diangka 0,02.

Merujuk pada hasil uji t diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak karena tidak adanya pengaruh terhadap variabel terikatnya. Sehingga menunjukkan bahwa kinerja tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja sehingga tidak dapat mengkonfirmasi pada hipotesis awal yaitu kinerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Pernyataan diatas sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Javed *et al.* (2014) yang menyampaikan bahwa kinerja tidak memberikan pengaruh kepada keinginan untuk pindah kerja, tetapi tidak sama dengan penelitian yang dibuat oleh Bajwa *et al.* (2014), Long & Perumal (2014), dan Saeed *et al.* (2014) yang menyimpulkan bahwa variabel kinerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja.

Hipotesis 3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja

Melihat hasil uji diatas yaitu variabel lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja menunjukkan bahwa tingkat signifikandisini terlihat 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan pindah kerja. Adapun nilai *unstandardized* pada variabel lingkungan kerja menunjukkan angka - 0,26, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja.

Merujuk pada hasil uji t diatas maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H3 dapat diterima karena adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja. Dengan kata lain apabila seorang guru menempati lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersahabat maka akan mengurangi tingginya keinginan pindah kerja pada lembaga tersebut. Kemiripan penelitian ini serupa dengan Bajwa *et al.* (2014), Saeed *et al.* (2014), Sattar & Ahmed (2014), dan Sheraz *et al.* (2014) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja

Tabel 6. Hasil uji koefisien determinasi

| Model | R | R square | Adjusted R square | Std. error of the estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.493 | 0.243 | 0.236 | 0.844 |

Sumber : Data primer diolah (2020)

Merujuk pada hasil penelitian di atas didapat Nilai *adjusted R²* dengan variabel dependen keinginan pindah kerja hanya 0,236. Hal ini menggambarkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja, kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu keinginan pindah kerja hanya sekitar 23,6%. Sementara sisanya sebesar 76,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut sertakan di penelitian ini.

SIMPULAN

Keinginan pindah kerja pada suatu lembaga pendidikan merupakan sebuah tanda tanda akan terjadinya pindah kerja. Permasalahan ini perlu mendapatkan perhatian yang sangat serius bagi pengelola lembaga pendidikan karena tingginya tingkat keinginan pindah kerja didalam suatu organisasi dapat mengganggu segala aktifitas kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang diperoleh, peneliti mengembangkan tiga buah hipotesis yang melibatkan empat variabel penelitian, yaitu: kepuasan kerja, kinerja, lingkungan kerja dan keinginan pindah kerja. pengumpulan data menggunakan alat ukur yaitu dengan penyebaran kuesioner terhadap 401 responden guru SD Swasta di Kota Batam. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja, kinerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja guru SD swasta di Kota Batam. Setelah melakukan penelitian dengan menggunakan berbagai macam pengujian maka didapat hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap keinginan pindah kerja. Sedangkan kinerja tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Yang artinya ketika lingkungan kerja kurang nyaman dan guru mengalami ketidakpuasan dalam bekerja maka akan meningkatkan keinginan pindah kerja. Guru yang merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan. Tetapi guru yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya dan lingkungan kerjanya maka bisa berakibat terjadinya keinginan pindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bajwa, E. U., Yousaf, M., & Rizwan, M. (2014). Employee Turnover Intention in services sector of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 164–180. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5905>
- Fitrah, M. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. In *Jurnal Penjaminan Mutu* (Vol. 3, Issue 1). <http://ejournal.ihdn.ac.id/index.php/JPM/article/view/90>
- Hair, J., Anderson, R., Babin, B., & Black, W. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hofaidhllaoui, M., & Chhinzer, N. (2014). The Relationship Between Satisfaction and Turnover Intentions for Knowledge Workers. *Engineering Management Journal*, 26(2), 3–9. <https://doi.org/10.1080/10429247.2014.11432006>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 120–140. <https://doi.org/10.5296/ijld>
- Kabungaidze, T., Mahlatshana, N., & Ngirande, H. (2013). The impact of job satisfaction and some demographic variables on employee turnover intentions. *International Journal of Business Administration*, 4(1), 53–65. <https://ideas.repec.org/a/jfr/ijba11/v4y2013i1p53-65.html>
- Long, C. S., & Perumal, P. (2014). Examining the Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, 15(1), 111–126

- Mangkunegara, A. P. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Robinson, J. (2008). Turning Around Employee Turnover. *Turning around Employee Turnover*.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6100>
- Salleh, R., Nair, M., & Harun, H. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: A Case Study on Employees of A Retail Company in Malaysia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 6(12), 3429–3436. <http://publications.waset.org/8349/job-satisfaction-organizational-commitment-and-turnover-intention-a-case-study-on-employees-of-a-retail-company-in-malaysia>
- Sattar, S., & Ahmed, S. (2014). Factors Effecting Employee Turnover in Banking Sector. *Developing Country Studies*, 4(3), 110–115. www.iiste.org
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Shah, N. H., & Jumani, N. B. (2015). Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4S2), 313–323. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n4s2p313>
- Sheraz, A., Wajid, M., Sajid, M., Qureshi, W. H., & Rizwan, M. (2014). Antecedents of Job Stress and its Impact on Employee's Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6098>
- Sugiyono, P. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Wiratna, S. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Jakarta: Penerbit Baru.
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>