

Analisa Kesejahteraan di Tempat Kerja, Ketidaksopanan di Tempat Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Intensi Pengunduran Karyawan di PT. XYZ Jakarta

(Analysis of Workplace wellbeing, Workplace Incivility, and Job Burnout on Intention to Leave at PT. XYZ Jakarta)

Afina Putri Vidyana*, Enjerika Kristivani, Mutiara Eka Puspita, Annuridya Rosyidta Pratiwi Octasylya, Edward S. Tampubolon

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi Indonesia
Jl. Raya Puspipetek, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten 15320

Abstrak

Intensi pengunduran karyawan merupakan niat karyawan untuk pindah ke instansi lain atau berhenti bekerja atas kemauan sendiri dari instansi tempatnya bekerja karena alasan tertentu. Dampak negatif dari intensi pengunduran karyawan dapat menghambat kelancaran operasional organisasi, sehingga perlu diketahui faktor apa saja yang mempengaruhinya dan bagaimana upaya memperbaikinya. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh kesejahteraan di tempat kerja, ketidaksopanan di tempat kerja, dan kelelahan kerja terhadap Intensi pengunduran karyawan pada PT.XYZ di Jakarta. Sampel yang diteliti adalah 80 karyawan dari berbagai karakteristik responden. Metode yang dipakai adalah analisa kuantitatif dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa workplace wellbeing cenderung berpengaruh negative signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan. Ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan. Dan, kelelahan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat pengunduran karyawan.

Kata Kunci : Intensi Pengunduran Karyawan, Kelelahan Kerja, Kesejahteraan di Tempat Kerja, Ketidaksopanan di Tempat Kerja

Abstract

Intention to leave is the intention of employees to move to another agency or stop working on their own accord from the agency where they work for certain reasons. The negative impact of intention to leave can hamper the smooth operation of the organization, so it is necessary to know what factors affect it and how to fix it. This study aims to examine how much influence workplace wellbeing, workplace incivility, and job burnout on intention to leave at PT.XYZ in Jakarta. The sample studied was 80 employees from various respondent characteristics. The method used is quantitative analysis using SmartPLS 4.0 software. The results of this study can be concluded that workplace wellbeing tends to have a significant negative effect on employee resignation intention. Incivility in the workplace has a significant effect on employee resignation intention. And, job burnout has a significant influence on employee turnover. The role that PT.XYZ can take is to improve the level of wellbeing, incivility and job burnout of employees by considering the suggestions from this journal.

Keyword : Intention to Leave, Job Burnout, Workplace Incivility, Workplace Wellbeing

*Penulis Korespondensi. Tepl:+62 21 7560544;
Alamat E-mail : afina.putri@iti.ac.id (Afina Putri Vindiana)

1. Pendahuluan

Dalam era digital saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang mampu fleksibel dalam menghadapi era ketidakpastian di dunia bisnis sangatlah dibutuhkan secara signifikan. Tidak sedikit perusahaan yang mampu beroperasi selama 24 jam sehari dengan sistem shift sehingga menuntut karyawan bekerja dengan waktu kerja lembur [1].

Intensi pengunduran diri karyawan didasarkan oleh inisiatif individu dalam memilih yang terbaik untuk kesejahteraan pekerjaannya. Pengunduran karyawan merupakan keputusan yang diambil menurut kondisi psikis atau mental individu berdasarkan pada dua pilihan yaitu tetap melanjutkan pekerjaan atau meninggalkan perusahaan [2]. Dampak negatif dari employee turnover (pengunduran karyawan) mengeluarkan biaya yang tidak sedikit, data global menunjukkan bahwa organisasi dapat menggunakan biaya hingga 200% dari gaji tahunan karyawan untuk merekrut, memilih, dan melatih tenaga kerja baru.

Faktor penyebab pertimbangan pengunduran karyawan sangat kompleks dan berbeda disetiap organisasi. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan faktor yang terus dianalisa oleh perusahaan. Adapun, penyebab umum yang membuat intensi pengunduran karyawan tinggi adalah; (1) Nilai, budaya, komponen organisasional, orientasi akhir, keberlanjutan, dan keamanan kerja; (2) Peluang karir, pelatihan, mentoring, dan perencanaan karir; (3) penghargaan, gaji dan tunjangan; (4) Hubungan karyawan, perlakuan yang adil/tidak diskriminatif dukungan dari manajer/supervisor, dan relasi dengan rekan kerja; (5) SOP, tanggung jawab dan otonomi kerja, fleksibilitas kerja, kondisi kerja, dan *work-life balance* [3].

Masalah yang akan diteliti pada jurnal ini adalah masalah internal perusahaan asuransi PT.XYZ di Jakarta. Kasus pengunduran diri karyawan PT.XYZ di tahun 2023 tercatat 6 orang di bulan Januari dan 2 orang di bulan februari. Pada pernyataan beberapa karyawan perusahaan asuransi PT.XYZ ini diduga adanya faktor kurangnya sarana dan prasarana di tempat kerja, kurangnya pelatihan dan seminar seputar *work-life balance*, kurangnya acara kumpul bersama unit divisi lain (*gathering*), dan kelelahan bekerja dalam situasi deadline untuk melaporkan report dan meeting harian.

Oleh karena itu, dilakukan penelitian berdasarkan beberapa penyebab dan dugaan permasalahan yang ada di PT.XYZ ini dengan menganalisis tingkat kesejahteraan di tempat kerja (*workplace wellbeing*), ketidaksopanan di tempat kerja (*workplace incivility*), dan kelelahan kerja

(*job burnout*) terhadap intensi pengunduran karyawan (*intention to leave*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan di PT.XYZ Jakarta?
2. Apakah ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan di PT.XYZ Jakarta?
3. Apakah kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan di PT.XYZ Jakarta?

2. Teori Dasar

2.1 Intensi Pengunduran Karyawan

Intensi pengunduran karyawan (*intention to leave*) adalah pergantian karyawan yang dilandaskan oleh niat untuk melakukan pengunduran diri dari dan ke suatu organisasi atau tujuan lain. Pengunduran karyawan dibagi menjadi dua jenis, yaitu pengunduran yang dilakukan dengan sukarela (*voluntary*) dan pengunduran terpaksa (*involuntary*). *Voluntary* merupakan keputusan individu untuk berhenti bekerja dengan alasan hamil, penyakit, ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik, ataupun menikah sehingga mengharuskan berpindah tempat tinggal. Sedangkan, *involuntary* diprakarsai oleh organisasi/ perusahaan yang ditempati seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kebangkrutan [4]. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Intensi pengunduran karyawan adalah; a) *Thinking of quitting*, b) *Intention to search for alternatives* dan c). *Intention to quit* [5].

2.2 Kesejahteraan di Tempat Kerja

Kesejahteraan di tempat kerja dapat diartikan sebagai kondisi kesehatan mental karyawan yang disebabkan oleh adanya pertumbuhan pribadi, tujuan hidup hubungan positif dengan orang lain dan lingkungan kerja, integrasi dan kontribusi sosial. Kesejahteraan tempat kerja akan berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan. Pada penelitian sebelumnya menyatakan bahwa karyawan dengan kesejahteraan akan terlihat lebih bahagia, memiliki fisik, mental, dan perilaku yang sehat. Kesejahteraan di tempat kerja memiliki 3 indikator secara umum yaitu: a) Perasaan pekerja secara umum, b) Nilai intrinsik dan c) Nilai ekstrinsik [6].

2.3 Ketidaksopanan di Tempat Kerja

Ketidaksopanan di tempat kerja merupakan perilaku menyimpang yang mana bertentangan dengan norma kesopanan, berperilaku kasar, dan tidak menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain. Contoh dari perilaku tidak etis yang umum dilakukan di tempat kerja adalah tidak mengucapkan terima kasih, tidak mendengarkan saran dan pendapat dari rekan kerja, bermain gadget dan mengirim chat selamat rapat, menghina, bergosip, pelecehan, permusuhan, dendam, serta melanggar privasi rekan kerja. Terdapat 4 indikator ketidaksopanan di tempat kerja yang menjadi tolak ukur utama untuk melakukan evaluasi, yaitu: a) Permusuhan, b) Pelanggaran privasi, c) Perilaku eksklusif, d) Bergosip [7].

2.4 Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan bosan secara mental dan fisik yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang banyak. Beberapa gejala yang terlihat saat mengalami kelelahan kerja yaitu menurunnya motivasi atau ketertarikan untuk bekerja, stress, masalah tidur, rasa rendah diri dan tak mampu, masalah konsentrasi bahkan memicu penyakit. Adanya kondisi emosional saat bekerja membuat suasana menjadi dingin dan tidak menyenangkan; desikasi berkurang, dan kinerja karyawan tidak lagi optimal. Adapun indikator yang dapat mengukur tingkat kelelahan kerja yaitu; a) Kelelahan emosional, b) Depersonalisasi perasaan dan c) Penurunan pencapaian diri[8].

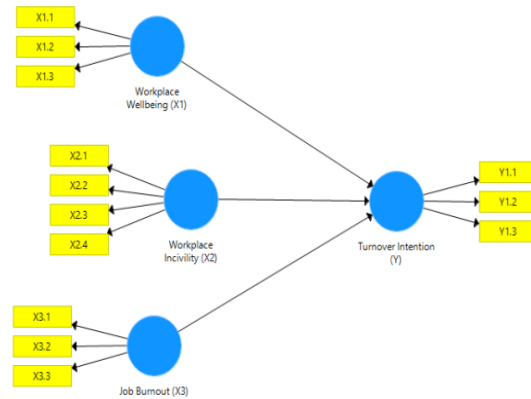
3. Metodologi

3.1 Analisa Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat bantu analisis statistik yaitu software SmartPLS (*partial least square*) 4.0. SmartPLS umumnya dipakai untuk menganalisis pendekatan struktural atau biasa disebut dengan SEM (*Structural equation Modelling*). Pengujian dilakukan dengan 3 metode pendekatan, yaitu pengujian *outer model* (model pengukuran), pengujian *inner model* (model struktural) dan uji signifikansi hipotesis [9].

3.2 Kerangka Berpikir

Berikut merupakan gambar dari kerangka berpikir variabel XI (Kesejahteraan di tempat kerja), X2 (Ketidaksopanan di tempat kerja), X3 (Kelelahan kerja) dan Y (Intensi pengunduran diri karyawan).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

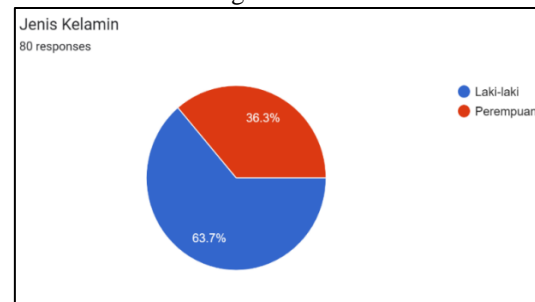
3.3 Hipotesa

- Kesejahteraan di tempat kerja
H1 = kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan di PT.XYZ Jakarta.
- Ketidaksopanan di tempat kerja
H2 = ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan di PT.XYZ Jakarta.
- Kelelahan kerja
H1 = kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan di PT.XYZ Jakarta.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

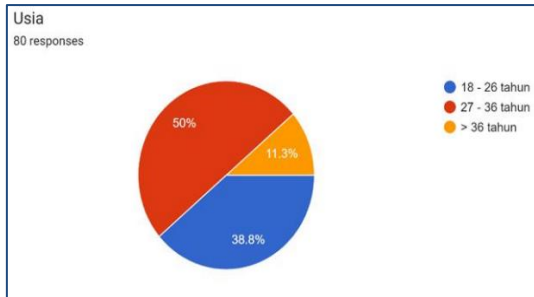
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka hasil data responden yang diterima adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan gambar 2 di atas, diperoleh 80 responden yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuisioner penelitian ini. Terdapat 51 orang berjenis kelamin laki-laki dan 29 orang berjenis kelamin perempuan.

Analisa Kesejahteraan di Tempat Kerja, Ketidaksopanan di Tempat Kerja dan Kelelahan Kerja
Terhadap Intensi Pengunduran Karyawan di PT. XYZ Jakarta
Afina Putri Vidyana, Enjerika Kristivani, Mutiara Eka Puspita, Annuridya Rosyidta Pratiwi Octasylya,
Edward S. Tampubolon



Gambar 3. Data responden berdasarkan usia

Berdasarkan gambar 3 diatas, rata-rata usia responden dibagi menjadi tiga rentang skala yaitu usia 18-26 tahun, 27-36 tahun dan >36 tahun. Dari laporan data dibawah menunjukkan bahwa usia yang mendominasi adalah 27-36 tahun dan usia yang paling sedikit yaitu usia 18-26 tahun. Hal tersebut membuktikan bahwa perusahaan PT.XYZ memiliki lebih banyak pekerja dengan golongan usia pekerja awal dibandingkan dengan golongan usia muda dan paruh baya.

Tabel 1. Data responden berdasarkan jabatan

Divisi Jabatan	Jumlah Responden
Oprational Head	1
HRD & Recruitment staff	7
Finance & Accounting Tax	7
Marketing Dev & Support	14
Secretary	1
Investment Unit	4
Credit Control & E-filling	7
IT & System Dev	7
MV Admin	2
Frontdesk & Costumer Service	4
Underwriting & Claim Staff	12
KIA & MD Staff	2
Oprational Driver	7
OB	5
Total	80

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Selanjutnya, pada tabel 1 menunjukkan persebaran divisi jabatan para responden. Dari laporan data diatas menunjukkan bahwa responden penelitian ini dapat tersebar pada level jabatan paling rendah hingga tinggi PT.XYZ.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Outer Model

Data dikatakan valid jika nilai loading factors yang ditampilkan $> 0,7$ [9]. Berikut hasil uji validitas variabel kesejahteraan ditempat kerja (X1), ketidaksopanan di tempat kerja (X2), kelelahan kerja (X3) dan intensi pengunduran

karyawan (Y) yang telah diolah menggunakan smartPLS 4.0 yaitu pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Uji Convergent validity

Item	Loading Factors	Keterangan
X1.1	0,913	VALID
X1.2	0,858	VALID
X1.3	0,707	VALID
X2.1	0,809	VALID
X2.2	0,811	VALID
X2.3	0,870	VALID
X2.4	0,839	VALID
X3.1	0,855	VALID
X3.2	0,814	VALID
X3.3	0,873	VALID
Y1.1	0,904	VALID
Y1.2	0,838	VALID
Y1.3	0,889	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Pada hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena nilai outer loadings $> 0,7$ maka indikator dapat digunakan untuk menjadi dasar dalam penelitian ini. Kemudian dilakukan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Discriminant Validity

Item	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,913	-0,334	-0,674	-0,627
X1.2	0,858	-0,305	-0,472	-0,544
X1.3	0,707	-0,157	-0,375	-0,364
X2.1	-0,245	0,809	0,258	0,382
X2.2	-0,196	0,811	0,348	0,354
X2.3	-0,289	0,870	0,293	0,383
X2.4	-0,359	0,839	0,324	0,461
X3.1	-0,455	0,275	0,855	0,596
X3.2	-0,527	0,272	0,814	0,504
X3.3	-0,612	0,373	0,873	0,683
Y1.1	-0,592	0,347	0,604	0,904
Y1.2	-0,417	0,416	0,480	0,838
Y1.3	-0,623	0,488	0,711	0,889

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 3 diatas, masing-masing nilai indikator setiap konstruk atau variabel memiliki nilai cross loading lebih besar dari pada nilai cross loading konstruk lainnya. Sehingga, dari nilai diatas dapat membuktikan bahwa penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik. Kemudian, reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai composite reliability dan cronbach alpha, berikut;

Tabel 4. Uji Discriminant Validity

Item	Cronbach Alpha	Composite Reliability
X1	0,775	0,831
X2	0,853	0,861
X3	0,806	0,822
Y	0,853	0,878

Berdasarkan tabel 4 diatas bahwa pengujian ini memiliki nilai cronbach alpha > 0,7 dan composite reliability lebih dari nilai cronbach alpha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas dengan kriteria yang baik.

4.2.2 Uji Inner Model

Inner model pada PLS diuji dengan cara melihat nilai R-square (koefisien determinasi). Adapun nilai pada goodness of fit dapat diterima jika SRMR menunjukkan nilai dibawah 0,10. Hasil dari goodness of fit dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. GoF dan Saturated Model

Goodness of Fit	Saturated Model
SRMR	0,082

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Selanjutnya, dilakukan evaluasi terhadap nilai R-square (determinasi) sebesar 0,67 menunjukkan bahwa model kuat, 0,33 menunjukkan bahwa model moderat dan 0,19 menunjukkan bahwa model lemah. Hasil dari R-square dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Analisa R-square

Latent Variable 4	R-Square
Turnover Intention	0,603

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan nilai pada kedua tabel di atas bahwa *goodness of fit* memiliki nilai sesuai kriteria dimana SRMR dibawah 0,10 dan nilai R-square pada turnover intention lebih dari 0,33 namun kurang dari 0,67 maka nilai tersebut dapat dikategorikan inner model berada pada posisi moderat menuju kuat.

4.2.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesa pada smartPLS 4.0 dapat dilakukan dengan melihat hasil analisis path coefficient. Berikut hasil uji path coefficient dari data responden;

Tabel 7. Uji Path Coefficient

Variabel	Original Sample	T Statistic	P values
Kesejahteraan di tempat kerja → Intensi pengunduran karyawan	-0,272	2,560	0,011
Ketidaksopanan di tempat kerja → Intensi pengunduran karyawan	0,220	2,444	0,015
Kelelahan kerja → Intensi	0,457	4,332	0,000

pengunduran karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh signifikan (T Statistics >1,96 dan P Value <0,05) terhadap intensi pengunduran diri karyawan (WW -> TI). Maka, pernyataan H1 diterima.
- Ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh signifikan (T Statistics >1,96 dan P Value <0,05) terhadap pengunduran diri karyawan (WI -> TI). Maka, pernyataan H2 diterima.
- Kelelahan kerja berpengaruh signifikan dimana nilai (T Statistics >1,96 dan P Value <0,05) terhadap pengunduran diri karyawan (JB -> TI). Maka, pernyataan H3 diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Dari permasalahan yang ditemui dan beberapa rumusan masalah yang telah dibuat maka data yang telah diolah dengan bantuan software smartPLS 4.0 memperoleh hasil yang dapat ditarik menjadi beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

- Kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh signifikan dan ke arah negatif terhadap pengunduran karyawan. Oleh karena itu, jika semakin tinggi kesejahteraan di tempat kerja maka akan semakin rendah intensi pengunduran karyawan. Dan juga sebaliknya, apabila tingkat kesejahteraan di tempat kerja di PT. XYZ semakin rendah maka intensi pengunduran karyawan akan semakin tinggi.
- Ketidaksopanan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap pengunduran karyawan. Oleh karena itu, jika semakin tinggi perilaku ketidaksopanan di tempat kerja maka akan semakin tinggi intensi pengunduran karyawan PT. XYZ.
- Kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi pengunduran karyawan. Oleh karena itu, jika semakin tinggi kelelahan kerja yang dirasakan karyawan PT. XYZ di tempat kerja maka akan semakin tinggi intensi pengunduran diri karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang peneliti dapat berikan sebagai masukan, yaitu sebagai berikut;

- Bagi perusahaan atau organisasi perlu melakukan evaluasi tingkat kelelahan kerja berkala pada diri karyawan dari berbagai lapisan divisi guna mencegah niat pengunduran karyawan. Demi menurunkan

tingkat kelelahan kerja maka kepala masing-masing divisi/unit dapat lebih sering melakukan monitoring penjadwalan waktu lembur karyawan atau staff sehingga untuk jam ganti kerja staff dapat lebih teratur dan karyawan juga mendapat kompensasi yang adil sesuai janji perusahaan kepada karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya dapat diperluas rumusan masalah dan objek penelitiannya dengan menggunakan variabel terkait lainnya guna membuat model baru dalam penelitian. Dan, sampel yang diambil dapat lebih besar dan beragam sesuai dengan latar belakang demografi yang dituju.

An emerging tool in business research,” *Eur. Bus. Rev.*, vol. 26, no. 2, pp. 106–121, 2014, doi: 10.1108/EBR10-2013-0128.

Daftar Pustaka

- [1] K. Sathyanarayan and L. Lavanya, “Effect Of Organizational Commitment, Motivation, Attitude Towards Work On Job Satisfaction, Job Performance And Turnover Intention”- VUCA Perspective,” *J. Manage.*, vol. 5, no. 4, pp. 445–457, 2018.
- [2] E. Jacobs and G. Roodt, “The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions,” *Aslib Proc. New Inf. Perspect.*, vol. 59, no. 3, pp. 229–248, 2007, doi: 10.1108/00012530710752034.
- [3] C. Learning and A. R. Reserved, 1. Learning C, Reserved AR. *Human Resource Management*, 8th Edition. Vol 31.;2002.doi:10.1108/pr.2002.31.3.386.3 *Human Resource Management*, 8th edition, vol. 31, no. 3. 2002.
- [4] I. Ajzen, C. Czasch, and M. G. Flood, “From intentions to behavior: Implementation intention, commitment, and conscientiousness,” *J. Appl. Soc. Psychol.*, vol. 39, no. 6, pp.
- [5] M. A. Abelson, “Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 72, no. 3, pp. 382–386, 1987, doi: 10.1037/0021-9010.72.3.382.
- [6] K. Page, “Subjective Wellbeing in the Workplace:,” *Deakin Univ.*, no. October, pp. 1–56, 2005.
- [7] A. B. Bakker and E. Demerouti, “The Job Demands-Resources model: State of the art,” *J. Manag. Psychol.*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328, 2007, doi: 10.1108/02683940710733115.
- [8] C. Maslach, W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter, “Job Brunout,” *Annu. Rev. Psychol.*, pp. 397–422, 2001.
- [9] J. F. Hair, M. Sarstedt, L. Hopkins, and V. G. Kuppelwieser, “Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM):