

KONTRIBUSI DARI BEBAN KERJA DAN FASILITAS KERJA SEBAGAI PENENTU NIAT BERPINDAH KERJA

Oleh

**Rahayu Mardikaningsih, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin,
Didit Darmawan, Mochamad Irfan
STIE Mahardhika Surabaya**

ABSTRACT

The purpose of the current study is to identify the factors of turnover intention to change jobs based on the contribution of workload and work facilities. This research will use causal research with quantitative methods. As an analytical tool this research will use multiple linear regression methods. The sample size of this study was 86 employees of PT. ABC is the total number of employees working in the company. The findings of this study reveal that workload and work facilities do affect the turnover intention. Every organization has different dynamics and needs, so it's important to take the right steps. The workload continues without improving working conditions, so the turnover intention to become stronger. Likewise for work facilities which require investment in good work facilities so that they play an important role in minimizing the turnover intention.

Keywords: workload, work facilities, turnover intention

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan dunia kerja yang terus berkembang, faktor-faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah menjadi semakin penting bagi keberlanjutan organisasi. Oleh karenanya, setiap organisasi mencari cara baru untuk mengembangkan sumber daya manusianya dan mempertahankan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tantangan besar bagi semua manajer karena pergantian karyawan yang beragam (Qureshi *et al.* 2012). Dalam hal ini, perusahaan perlu mempertahankan karyawan profesional yang bergantung pada rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan calon sesuai dengan tujuan perusahaan (Darmawan, 2011). Memilih karyawan yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah hal yang mudah (Idris *et al.*, 2004). Perlu strategi khusus dalam sistem rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul. Dengan demikian disini perusahaan menuntut karyawan yang lebih profesional dalam bekerja sehingga akan ada tekanan yang dibawa untuk menanggung beban kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan (Novrianda *et al.*, 2012). Namun ketika kondisi tersebut tidak diikuti dengan strategi yang efektif, maka memberikan peluang terhadap permasalahan niat berpindah kerja (Fitriyani *et al.*, 2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah kerja dapat menjadi tantangan, upaya yang terkoordinasi dan strategi yang efektif dapat membantu perusahaan mengurangi risiko kehilangan karyawan berpotensi berharga dan membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan (Rusman *et al.*, 2007).

Tingginya tingkat perputaran karyawan atau dikenal dengan istilah turnover telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Namun turnover yang terjadi tidak selalu bersifat acak atau tidak terduga (Santosa & Darmawan, 2002). Dua faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan untuk tetap atau berpindah adalah beban kerja yang mereka alami dan fasilitas kerja yang mereka nikmati. Pertama beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas mereka (Andayani, 2011). Ketika karyawan merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak proporsional, ini dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka (Baskoro *et al.*, 2002). Kondisi ini dapat merangsang timbulnya turnover intention, karena karyawan cenderung mencari peluang yang menjanjikan keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi (Darmawan, 2008). Beban kerja merujuk pada tuntutan dan tanggung jawab yang harus diemban oleh karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Beban kerja adalah hubungan yang dirasakan antara jumlah kemampuan pemrosesan mental atau sumber daya dan jumlah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas (Carswell *et al.*, 2010). Gopher dan Donchin (1986) menganggap beban kerja sebagai beban kerja di lingkungan kerja yang melebihi kemampuan pribadi dan selanjutnya menimbulkan ancaman dan reaksi gugup, cemas, frustrasi, tertekan, jengkel. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ningwulan *et al.*, 2012). Bahkan beban kerja yang berlebihan dapat menciptakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya karyawan, yang pada akhirnya dapat merangsang timbulnya niat untuk mencari peluang pekerjaan baru yang dianggap lebih dapat mengakomodasi beban kerja mereka (Bowling & Kirkendall, 2012).

Begitu juga dalam upaya untuk mempertahankan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, perusahaan semakin menyadari pentingnya faktor-faktor non-finansial yang berkontribusi terhadap retensi tenaga kerja. Salah satu faktor kritis yang mempengaruhi kepuasan karyawan dan retensi mereka adalah fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan (Roelofsen, 2002). Fasilitas tempat kerja berdampak langsung pada kenyamanan dan efisiensi pekerja. Earle (2003) menyatakan bahwa sementara tidak ada yang akan meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan lebih baik daripada menawarkan gaji yang lebih tinggi dan manfaat lebih dari pesaingnya, studi menunjukkan bahwa menyediakan lingkungan kerja baru yang fleksibel dan tidak konvensional juga dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk daya tarik dan retensi. Fasilitas kerja yang tidak hanya memainkan peran dalam memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi karyawan terhadap nilai dan dukungan yang diberikan oleh perusahaan (Razali, 2006; Gunawan *et al.*, 2012). Fasilitas kerja yang optimal mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, nyaman, dan produktif serta memberikan rasa penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka (Darmawan, 2007; Khasanah *et al.*, 2010). Di sisi lain, fasilitas kerja yang berkualitas dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, produktif, dan menarik bagi karyawan (Wahyudi

et al., 2006). Fasilitas yang nyaman, aman, dan dirancang dengan baik dapat memberikan rasa penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Namun, ketidaksesuaian antara fasilitas yang ada dan harapan karyawan dapat merangsang timbulnya ketidakpuasan dan niat untuk berpindah ke organisasi yang menawarkan fasilitas yang lebih baik.

Melalui penelitian ini, kami akan mengeksplorasi faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja yang berpotensi memengaruhi niat karyawan untuk berpindah, sehingga memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang dinamika hubungan antara aspek beban kerja dan keputusan untuk tetap atau berpindah. Begitu juga melalui penelitian ini, memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk berpindah dan implikasinya terhadap pengelolaan fasilitas kerja yang lebih efektif. Dengan memperhatikan kedua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mengurangi tekanan pada karyawan dan memberikan nilai tambah melalui fasilitas yang menunjang kesejahteraan mereka. Oleh karena itu dalam konteks ini, penting untuk melakukan analisis mendalam terkait bagaimana beban kerja dan fasilitas kerja dapat berkontribusi terhadap munculnya niat untuk berpindah di kalangan karyawan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola tuntutan pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan akhirnya mengurangi tingkat turnover.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan jenis penelitian kausal dengan metode kuantitatif. Sebagai alat analisis penelitian ini akan menggunakan metode regresi linier berganda. Besar sampel penelitian ini adalah 86 karyawan PT. ABC yaitu jumlah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya, khususnya data primer yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian (Damayanti *et al.*, 2011). Data primer penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada responden agar mereka dapat langsung menanggapi kuesioner tersebut.

Beban kerja terdiri dari: beban waktu, beban mental dan jumlah pekerjaan yang ditargetkan (Miller, 2001). Fasilitas kerja memiliki indikator seperti penataan ruang kerja; kemudahan penggunaan; fasilitas yang terpelihara; teknologi yang mendukung (Sogawa *et al.*, 2002). Niat berpindah kerja terdiri dari: berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya; pekerjaannya tidak mendukung masa depan karyawan; mencari informasi sesuai kebutuhan; meninggalkan pekerjaan; meninggalkan organisasi (Dubinsky *et al.*, 1990). Pengidentifikasian data yang terkumpul akan memanfaatkan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas diuji berdasarkan corected item total correlation yang hasilnya adalah diatas 0,30. Semua pertanyaan terkait variabel beban kerja, fasilitas kerja, niat berpindah kerja adalah lebih dari 0,30 sehingga hasilnya valid. Dilanjutkan pada uji reliabilitas yang ditetapkan dengan nilai Cronbach alpha diatas 0,60. Dari output SPSS terdapat nilai untuk beban kerja adalah 0,727;

fasilitas kerja adalah 0,766; dan niat berpindah kerja adalah 0,799. Semua hasil tersebut adalah reliabel. Ketetapan variabel bebas beban kerja dan fasilitas kerja untuk memberikan pengaruhnya terhadap niat berpindah kerja akan diuji menggunakan hasil signifikansi yang kurang dari 0,05. Jika itu terpenuhi, maka pengaruhnya adalah signifikan. Ada nilai untuk beban kerja dan fasilitas kerja berdasarkan hasil signifikansinya adalah sama, yaitu 0,000. Keterkaitan berdasarkan variabel bebas beban kerja, fasilitas kerja dan niat berpindah kerja adalah cukup kuat karena mencapai 69,6%. Dilihat dari kontribusi yang diberikan dari beban kerja dan fasilitas kerja terhadap niat berpindah kerja hasilnya 58,3%. Ini berarti masih terdapat persentase sebesar 41,7% berdasarkan variabel bebas yang lain terhadap niat berpindah kerja.

Beban kerja dapat berpengaruh terhadap niat berpindah kerja. Hasil ini memang penting untuk mengelola beban kerja dengan bijak guna mengurangi risiko karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Manajer perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak berlebihan, karena beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan kerja. Hal ini dapat berkontribusi pada meningkatnya niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, manajer perlu memantau dan mengevaluasi tingkat beban kerja secara teratur serta memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup kepada karyawan agar mereka dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengurangi risiko niat berpindah kerja dan mempertahankan karyawan yang berpotensi produktif dan berkomitmen tinggi (Oetomo, 2004). Untuk itu, pihak manajemen perlu melakukan tindakan seperti melakukan penilaian terhadap beban kerja di setiap posisi untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan keterampilan karyawan, membantu karyawan mengidentifikasi dan mengatur prioritas tugas-tugas yang harus diselesaikan, manajemen dapat menyediakan dukungan dan pelatihan yang diperlukan agar karyawan dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik, membangun lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, termasuk aspek fisik, mental dan sosial yang dapat membantu mengurangi dampak negatif beban kerja (Hutomo, 2011). Dengan mengambil langkah-langkah ini, manajemen dapat secara efektif mengurangi risiko niat berpindah kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi. Beberapa penelitian yang mendukung adalah dari Wang (2011); Qureshi *et al.* (2012).

Fasilitas kerja berpengaruh terhadap niat berpindah kerja. Ini dapat dimaknai bahwa fasilitas kerja yang baik dapat mengurangi niat berpindah kerja. Lingkungan kerja yang aman, peralatan yang memadai dan fasilitas kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini pada gilirannya dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Dengan demikian, manajemen perlu berinvestasi dalam fasilitas kerja yang lebih baik sehingga membangun kepuasan dan kenyamanan karyawan, manajemen dapat merancang ruang kerja yang efektif, mengurangi hambatan komunikasi, menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan (Darmawan, 2006). Dampak positif fasilitas

kerja dan mengembangkan program loyalitas dan retensi yang ditujukan untuk menghargai dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Ini termasuk insentif atau fasilitas tambahan sebagai bentuk apresiasi, manajemen dapat melibatkan karyawan dalam proses evaluasi fasilitas kerja untuk memahami apakah fasilitas kerja untuk memahami apakah fasilitas yang ada masih sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Ini dapat membantu mengidentifikasi area dimana perbaikan mungkin diperlukan. Melalui langkah-langkah seperti ini, manajemen dapat mengurangi niat berpindah kerja dengan memaksimalkan potensi positif dari fasilitas kerja yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif bagi karyawan. Beberapa penelitian yang mendukung adalah dari Earle (2003); Hassanain (2006).

PENUTUP

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja dan fasilitas kerja memang mempengaruhi niat berpindah kerja. Setiap organisasi memiliki dinamika dan kebutuhan yang berbeda, jadi penting untuk mengambil langkah yang tepat. Beban kerja yang terus berlanjut tanpa adanya peningkatan kondisi kerja, maka niat berpindah kerja dapat menjadi semakin kuat. Dengan demikian, organisasi perlu mengambil tindakan yang berkelanjutan mengurangi beban kerja yang tidak seimbang. Ini melibatkan manajemen yang efektif dalam mengalokasikan tugas, menyediakan pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pada saat yang sama, organisasi dapat meminimalisir niat berpindah kerja dan mempertahankan karyawan yang berharga sekaligus meningkatkan produktivitas dan berkelanjutan organisasi. Begitu juga untuk fasilitas kerja dimana membutuhkan investasi dalam fasilitas kerja yang baik sehingga berperan penting dalam meminimalisir niat berpindah kerja. Memberikan perhatian terhadap kenyamanan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan adalah langkah bijak untuk menjaga retensi karyawan dan mengurangi perubahan pekerjaan yang seringkali merugikan organisasi dalam jangka panjang. Selanjutnya melakukan perawatan dan pemeliharaan berkala terhadap fasilitas kerja. Ini akan memastikan bahwa semua peralatan berfungsi dengan baik dan mencegah kerusakan yang tidak terduga. Selain itu, melakukan penilaian periodik terhadap efektivitas perubahan yang diimplementasikan, evaluasi ini akan membantu dalam mengidentifikasi area yang masih memerlukan perbaikan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.

- Baskoro, T., B. Siswanto, D. Darmawan & A. Kirana. (2002). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 129-142.
- Bowling, N. A., & C. Kirkendall. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 2(2), 221-238.
- Carswell, C. M., C.H. Lio, R. Grant, M.I. Klein, D. Clarke, W.B. Seales, & S. . Strup,(2010). Hands-free administration of subjective workload scales: acceptability in a surgical training environment. *Applied Ergonomics*, 42(1), 138-145.
- Damayanti, N., S. Hutomo, D. Darmawan & I. Wahyudi. (2011). Penelitian Tindakan Kelas, IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Darmawan, D. (2006). Konseptualisasi Variabel Disiplin Kerja, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 30-39.
- Darmawan, D. (2007). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kebebasan Pengambilan Keputusan Manajerial, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 40-53.
- Darmawan, D. (2007). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustakamedia Daya, Bandung.
- Darmawan, D. (2008). Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya, *Jurnal Kewirausahaan*, 2(1), 43-49.
- Darmawan, D. (2011). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Modal Sosial terhadap Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(3), 135-146.
- Dubinsky, A. J., T.W. Dougherty, & R.S. Wunder. (1990). Influence of Role Stress on Turnover of Sales Personnel And Sales Managers. *International Journal of Research in Marketing*, 7(2-3), 121-133.
- Earle, H. (2003). Building A Workplace of Choice: Using The Work Environment To Attract and Retain Top Talent. *Journal of Facilities Management*, 2(3), 244-257.
- Fitriyani, F. I., D. Lembong, I. Zaidi & D. Darmawan. (2011). Pengaruh Hubungan Kerja dan Kompleksitas Kerja terhadap Niat Berpindah Kerja melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 23-36.
- Gopher, D., & E. Donchin. (1986). Workload: An examination of the concept. In K. R. Boff, L. Kaufman, & J. P. Thomas (Eds.), *Handbook of Perception and Human Performance, Cognitive Processes and Performance*, John Wiley & Sons.
- Gunawan, A., Y. Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. (2012). *Manajemen Terapan dan Bisnis*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Hassanain, M. A. (2006). Factors Affecting The Development of Flexible Workplace Facilities. *Journal of Corporate Real Estate*, 8(4), 213-220
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Idris, N. H., Budiyanto & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Interaksi Sosial dan Regulasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.

- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). Pengantar Manajemen Bisnis, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Miller, S. (2001). Workload Measures. National Advanced Driving Simulator. Iowa City, United States.
- Ningwulan, E. P., D. Akhmal & D. Darmawan. (2012). Studi tentang Kesan Dukungan Organisasi dan Keseimbangan Kehidupan Kerja untuk Membentuk Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 103-116.
- Novrianda, D., T. Agustin & D. Darmawan. (2012). Kontribusi Norma Subjektif dan Lingkungan Kerja untuk Mengembangkan Profesionalisme. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 47-58.
- Oetomo, H. & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Qureshi, M. I., R.A. Jamil, M. Iftikhar, S. Arif, S. Lodhi, I. Naseem, & K. Zaman. (2012). Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*, 65(8). 230-241.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. (2006). Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Roelofsen, P. (2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247-264.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Sjamsi, N. & D. Darmawan. (2004). Peran Strategis Layanan pada Penyelenggaraan Pelayanan Publik, *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 83-95.
- Sogawa, D., S. Nitani, K. Shiokawa, K. Horiguchi, M. Moriyama, Y. Nakada, Y. Ichikawa, K. Adachi, T. Ochiai, & H. Hagino. (2002). Universal Design and The Workplace: Guidelines On How Universal Design Contributes To Asset Value And Facility Function, Paper Presented At The International Conference For Universal Design, Yokohama, November/December, 1-10.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Wang, D. (2011). Research on the Influence of Working Pressure on Turnover Intention of New Employees. In 2011 International Conference on Management and Service Science, IEEE, 1-4.