

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH DAN PERAN PUASNYA PEKERJAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada tenaga kerja di PT Magnum Kota Malang)

Albertus Saron¹, Yekti Intyas Rahayu², Muchlis H. Masud³

¹*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
albertus.saron98@gmail.com*

²*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
yekti.intyas@gmail.com*

³*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email :
xxx.yyy@gmail.com*

Presenting Author: albertus.saron98@gmail.com;

*Corresponding Author: albertus.saron98@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan perusahaan, salah satu tindakan agar karyawan tidak melakukan pindah kerja yaitu memperhatikan beban kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh beban kerja berdampak berkeinginan untuk keluar dan peran kepuasan pekerjaan kerja sebagai mediator tenaga kerja di PT Magnum Kota Malang, secara parsial dan simultan. Penelitian yang digunakan merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan total sampling sehingga didapatkan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Metode analisa yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis). Hasil penelitian membuktikan. Volume pekerjaan mempengaruhi keinginan untuk pindah pada karyawan, Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah karyawan. Beban kerja dengan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh berdampak berkeinginan untuk keluar pada tenaga kerja.

Kata Kunci: Beban tenaga kerja, Keinginan Untuk Pindah, Kepuasan Kerja

Abstract

Human resources play an important role in improving the progress of the company, one of the actions so that employees do not change jobs is to pay attention to workload and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of workload on the desire to move and job satisfaction as a mediating variable on employees at PT Magnum Malang City partially and simultaneously. The research used is a research using quantitative methods. Determination of the sample of this study using total sampling so that the research sample obtained was 50 respondents. The data collection technique used by the researcher is a questionnaire. The analytical method used is path analysis. Research results prove it. Workload affects the desire to move, workload affects job satisfaction on employees, work goals affect the desire to move employees. Workload with the role of job satisfaction as a mediating variable affects the desire to move to employees.

Keywords: Employee Workload, Desire to Move, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Tenaga kerja ialah salah satu dasar sumber daya manusia yang amat sangat penting bagi unit perusahaan. Walaupun telah memiliki adanya sarana dan prasarana yang sangat amat baik, apabila sebuah perusahaan belum punya tenaga kerja yang baik atau berkompeten dan berkerjasama dengan sangat baik, akan menjadi susah sebuah perusahaan untuk menyaingi di era yang sangat amat sangat ketat pada saat ini. Tugas tenaga kerja dalam perusahaan merupakan peran yang penting, terutama untuk mengedepankan sebuah fungsi dalam menargetkan sebuah tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah modal utama dalam suatu perusahaan yang harus dikelola atau diasah dengan baik oleh karyawan. Human resources merupakan salah satu dasar yang ditentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan.

Keinginan Untuk Pindah (pergantian)

Keinginan ialah keseringan atau upaya tenaga kerja untuk tidak bekerja pekerjaannya. Tingginya tingkat berkeinginan untuk pindah tenaga kerja pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar tingkat berkeinginan untuk keluar yang dimiliki karyawan suatu perusahaan (Putra, 2012:72). Menurut Handoko (2002:2) keinginan untuk pindah dilihat dari berbagai berbagai model atau bermacam – macam yang berkaitan perilaku tenaga kerja, indikator – indikator seperti ini bisa digunakan sebagai bahan panduan dan memperdiksi keinginan untuk pindah misalnya absensi yang sangat tinggi, tenaga kerja sudah mulai bermalas – malas kerja, dan melanggarnya tatta tertip yang diberlakukan. Menurut Filippo (2011) Desire to move adalah perubahan yang mengacu pada perpindahan karyawan di luar batas-batas perusahaan. Simamora (1997) menyatakan bahwa apabila jumlahnya tenaga kerja yang berhenti dari perusahaan sangat melebihi batas – batas yang dipersyaratkan perusahaan, maka akan menimbulkan sejumlah kerugian, antara lain rekrutmen karyawan, periklanan, pelatihan, pengeluaran, dll. pembiayaan administrasi untuk proses tenaga kerja yang baru dan harapan yang mungkin. oleh perusahaan karena tenaga kerja yang baru harus belajar dari karyawan barunya. Isu terkait masalah – masalah meningkatnya berkeinginan untuk pindah tenaga kerja juga dihadapi oleh PT Magnum Kota Malang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garmen produksi pembuatan pakaian dari bahan mentah hingga bahan jadi. PT Magnum Kota Malang didirikan pada tahun 2012 oleh bapak Eka Weny Prasetyo. Yang beralamat di Jln Cabdi Panggung no 12 A Lowokwaru Malang Indonesia. Selama 5 tahun lebih perusahaan telah berkembang hingga saat ini telah memperkerjakan 50 karyawan. PT Magnum ialah perusahaan yang menghasilkan garment dengan kualitas yang meningkat dan sangat tinggi untuk dijual dan dengan harga yang sangat amat menyangingi.

Salah satu unsur yang dapat mempengaruhi tingkat berkeinginan untuk pindah adalah tingkat kepuasan pekerja seorang pegawai tenaga kerja yang kurang senang dengan pekerjaannya sering merasa kurang aman ingin mengubah tempat kerjanya menjadi lebih baik.

Beban kerja

Beban kerja merupakan kondisi emosional individu, dimana beban pekerjaan yang diberikan melebihi persaan beban pekerjaan, pengukuran tindakan kerja dan puas kerja. Mennpan (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang mereka berikan beban kerja yang lebih rendah. Schultz (2006) beban kerja yang berlebihan dan waktu yang disediakan terlalu sedikit maka sulit bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Cheen et- al (1992) Reza et al (2017) mengungkapkan bahwa beratnya kerja adalah sejumlah kerja yang harus dilakukan seseorang untuk periode tertentu. Permandagari No. 12-2008 menyebutkan beratnya kerja ialah volume kerja yang kita harus dilakukan di suatu tempat atau unit kelompok dan merupakan – hasil dari standar kuantitas dan waktu. Beban kerja seseorang ditentukan oleh jenis pekerjaan dan standar kerja perusahaan. Jika separuhnya tenaga kerja berkerja sesuai dengan kemauan perusahaan, tidak terjadi ada

masalah. apabila, tenaga kerja bekerja di bawah rata-rata perusahaan, jumlah pekerjaan yang didukung ditambah atau dilampaui. (Kurniawan et-al 2016) Beratnya pekerjaan tenaga kerja yang tinggi akan menyebabkan cemas, lelah dan gangguan. Munandar 2011 Kurniawan et-al (2016) menyatakan beratnya kerja sebagai tugas yang memberikan perusahaan kepada karyawan atau pekerja, yang harus menyelesaikan dengan waktu yang ditentukan.

kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah niat atau perasaan seseorang berdampak pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge 2008, kepuasan pekerjaan ialah perasaan positif tentang kerja seorang, sebagai hasil evaluasi karakteristik. Seseorang yang puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki perasaan yang senang atau emosi baik terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, seseorang yang kurang puas terhadap pekerjaannya memiliki perasaan yang kurang senang ataupun emosi positif terhadap pekerjaannya (Locke 1969; Robbins 2003). Mobley (1977) menyatakan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan merasa senang dan puas melakukan pekerjaan mereka dan tidak mencoba untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Di sisi lain, karyawan tidak puas cenderung melakukan evaluasi terhadap kerja. Tenaga kerja yang bukan memiliki ketidakpuasan dalam pekerjaan lebih cenderung ingin berpindah kerja atau meninggalkan pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya. (Rutner et al 2008). Selanjutnya Porter et al (1974) menyatakan ketika orang tidak puas dengan pekerjaan atau gaji yang diterima maka ketidakpuasan tersebut akan mendorong dirinya untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan keterangan di atas maka penulis akan tertarik untuk meneliti Pengaruh Beban Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah dan Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Studi kasus Pada Karyawan PT. Magnum Kota Malang)

KAJIAN PUSTAKA

Teori Ekuitas

Teori ekuitas atau ekuilibrium dikembangkan oleh Adam. Teori ini mencakup input, output, komparator, dan ekuitas dalam ekuitas. Input adalah nilai yang diterima karyawan untuk menunjang kinerja pekerjaan. Hasilnya adalah nilai yang dirasakan karyawan. Prinsip keadilan seringkali menjadi ukuran kepuasan kerja karyawan. Adams (Truong Gibson dkk., 2009)

Teori Kesenjangan

Secara teori, seseorang dapat menjelaskan apa yang bisa dan harus menjadi standar untuk mengukur kepuasan karyawan di tempat kerja. Kepuasan karyawan dapat dilihat dari harapan tertinggi.

Theory of Needs Satisfaction

Menurut teori ini kepuasan kerja sangat tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhannya, jika merasa kebutuhannya terpenuhi di mana pekerjaan tenaga kerja maka karyawan puas dan sebaliknya jika semua kebutuhannya tidak terpenuhi di tempat kerja, tenaga kerja tidak puas. Makin keatas tingkat kepuasan tenaga kerja semakin naik pula tingkat pemenuhan kebutuhan mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin besar rasa puasnya.

Teori Kepuasan Kebutuhan

Teori Kelompok Referensi Sosial Menurut teori ini, kepuasan kerja juga dari sudut pandang kelompok yang dikenal sebagai kelompok referensi. Kelompok ini menjadi acuan untuk mengevaluasi diri dan lingkungan karyawan, sehingga karyawan merasa puas..

Teori Respon Kebutuhan

Teori Harapan Staf Porter dan Lawler (Luthans, 2006) akan berusaha sekuat tenaga sebagai kompetensi dan keterampilan, jika ada keseimbangan antara intrinsik dan ekstrinsik. Teori ialah sesuatu yang menguatkan dan keyakinan bahwa sesuatu dilakukan dan diikuti oleh suatu hasil. Karena kesuksesan besar membawa hasil yang luar biasa

METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Fuhasari (2016) Judul penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi dan beban kerja terhadap turnover intentions. Teknik analisis yang dipakai dalam teliti ini ialah anallisis linier berganda. Kesimpulan dari peneliti ini adalah tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap niat laba. Nita Ratnasari (2015) Judul Penelitian Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Niat Meninggalkan AJB Bumi Putra Malang. Kesimpulan dari peneliti ini ialah kepuasan pekerja kurang berdampak akan niat berhenti. Syahronika (2015) menguji pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berhenti.

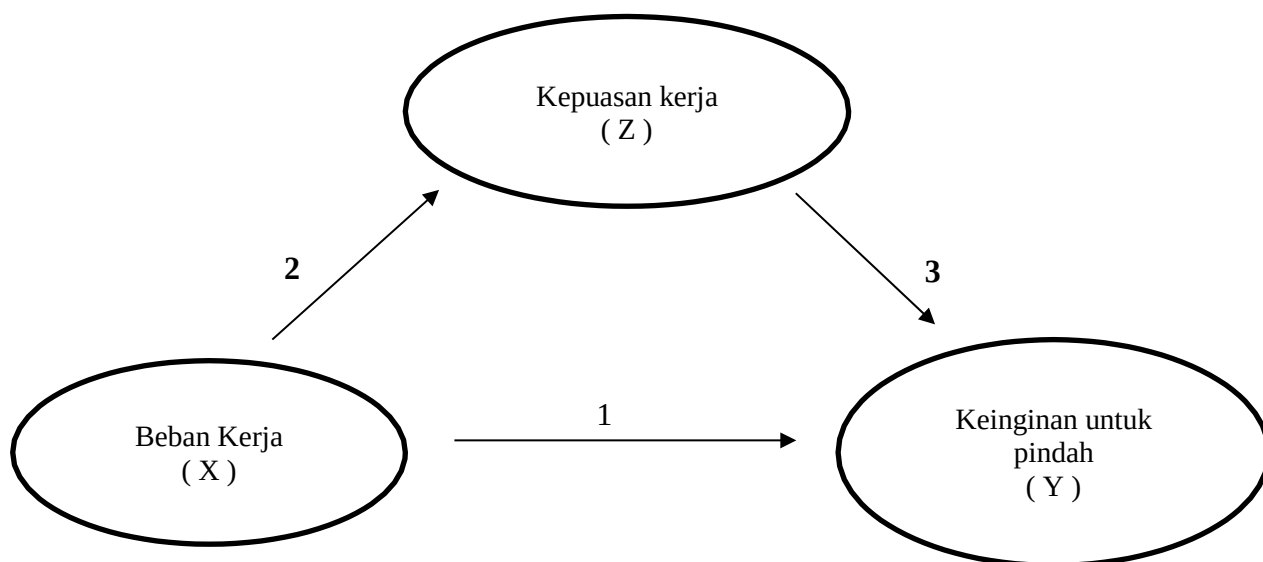
Hipotesis

1. Pengaruh beban kerja yang diinginkan pindah ke kota PT.Magnum Malang.
Beban kerja karyawan yang mempengaruhi penurunan keinginan untuk pindah seperti karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu yang ditentukan, melakukan pengambilan keputusan dengan cepat, melakukan kegiatan extra diluar waktu yang ditentuka, selalu berhubungan langsung dengan karyawan lain, dan mampu menyelesaikan pekerjaan setiap hari sesuai target. Pada penelitian yang pernah dikaji oleh Verina dan Irvianti (2015),
H1: Adanya Jumlah pekerjaan secara positif dan signifikan mempengaruhi berkeinginan untuk pindah karyawan PT. Kota Magnum Malang.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT.Magnum Kota Malang.
Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan puasan pekerjaan sehingga mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap perkembangan perusahaan Perasaan terhadap puasan kerja memiliki dampak yang tinggi kepadaseseorang pekerja dalam menjalankan tugasnya di perusahaan (Khan, 2013). Muhammad.
H2: Adannya dampak hubungan baik dan berpengaruh antar beban pekerjaan dan puasan pekerjaan karyawan PT. Kota Magnum Malang.
3. pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk berubah karyawan di PT. Magnum Kota Malang.
Syahronika (20150) menyatakan dengan puasan pekerjaan berpengaruh signifikan akan berkeinginan untuk keluar , arinya karyawan yang puas terhadap pekerjaanya tidak berkeinginan untuk pindah atau memiliki keinginan untuk mengabdikan bekerja diperusahan, sedangkan apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaanya akan meningkatkan keinginan untuk pindah. Ole rewaju (2016) menyatakan bahwa Salah satu faktor yang menimbulkan keinginan berpindah pekerjaan adalah dengan kepuasannya kerja yang dirasakan karyawan kurang ditempat kerja. Kpuasan kerja memiliki hubungn yang sangat erat akan pemikiran untuk berhentinya pebekerjaan dan intensitas untuk pencarian kerjaan yang lain.
H3: Adanya pengaruh yang ppositif dan signifikan anntara puasnya pekerjaan kerja dengan berkeinginan untuk berubah pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang.
4. Pengaruh beban kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi oleh peran kepuasan kerja pada karyawan di PT. Magnum Kota Malang.
Keinginan untuk keluar ialah harapan yang bersifat memihak kapan seseorang individual

untuk berubah pekerjaannya dalam kurun tempo yang ditentukan dan merupakan pelopor dasar pergantian karyawan yang seharusnya. (Nita 2015). Menurut Frida dkk (2017) menjelaskan beberapa faktor yang menjadi sebab karyawan untuk pindah diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja.

H4: Secara simultan berat pekerjaan dan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan berdampak keinginan untuk pindah tenaga kerja di PT. Magnum Kota Malang.

Model Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *one kolmogorov-smirnov*. Data dikatakan normal jika besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

		Konflik Kerja	Semangat Kerja	Kinerja
N		32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,03	41,38	37,53
	Std. Deviation	3,248	4,661	3,810
Most Extreme Differences	Absolute	,223	,226	,118
	Positive	,223	,226	,118
	Negative	-,157	-,110	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,259	1,279	,667
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,076	,765

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan semua variabel analisis memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan data “berdistribusi normal”.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diuji dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF dari masing-masing variabel. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Konflik Kerja	,448	2,232
Semangat Kerja	,448	2,232

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2022.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, sehingga pada analisis ini “tidak terjadi gejala multikolinearitas” dalam model regresi.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas diuji menggunakan *glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2,530	2,076		1,219	,233
Konflik Kerja	-,097	,106	-,250	-,916	,367
Semangat Kerja	,036	,074	,134	,490	,628

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini “tidak terjadi heteroskedastisitas”.

4. Koefisien Determinasi (R²)

koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari nomor keputusan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,665	2,204

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Konflik Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,687 yang berarti kinerja karyawan ditentukan oleh variabel konflik kerja dan semangat kerja sebesar 68,7% sedangkan sisanya 31,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam

penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

- a. Hipotesis 1 : konflik kerja dan perilaku yang mempengaruhi pekerjaan karyawan pada saat yang sama CV Surya Kemasindo Malang.

Hipotesis 1 diuji dari hasil uji F (simultan) berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,154	2	154,577	31,834	,000 ^a
	Residual	140,814	29	4,856		
	Total	449,969	31			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2022

Dari hasil pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis yang menyatakan "Tantangan pekerjaan dan sikap positif pada saat yang sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan" CV Surya Kemasindo Malang" diterima.

- b. Hipotesis 2 : konflik kerja dan moral mempengaruhi kinerja karyawan CV Surya Kemasindo Malang

Hipotesis 2 diuji dari hasil uji t (parsial) berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,783	3,567		2,743	,010
	Konflik Kerja	,471	,182	,402	2,589	,015
	Semangat Kerja	,397	,127	,486	3,129	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2022

Dari hasil uji t hitung variabel konflik kerja memiliki nilai t-hitung 2,589 dengan signifikansi 0,015 ($0,015 < 0,05$), maka disimpulkan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel semangat kerja memiliki nilai t-hitung 3,129 dengan signifikansi 0,004 ($0,004 < 0,05$), maka disimpulkan semangat pekerjaan memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan berikut, maka hipotesis yang menyatakan "Konflik pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Kemasindo Malang" dan "Perilaku yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Surya Kemasindo Malang" diterima.

- c. Hipotesis 3 : variabel semangat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Surya Kemasindo Malang

Hipotesis 3 dapat dilihat secara keseluruhan pada tabel 7 di atas. Dari tabel tersebut menunjukkan variabel semangat kerja memiliki nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,486. Artinya variabel semangat kerja adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan "variabel semangat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV Surya Kemasindo Malang" diterima.

Metode penelitian Kuantitatif

1. Model Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai ialah kuantitatif Yang memiliki tujuan untuk menguji serta menyajikan empiris mengenai data variabel bebas ialah beratnya kerjaan dan variabel terikat adalah keinginan untuk pindah. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ialah tempat dimana seseorang mendapatkan informasi mengenai data yang digunakan. Tempat penelitian ini bertempat di Jln. Ikan Cuxut no. 1. Kota Malang.

3. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah umum yang menjadi fokus penelitian, terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. (Sugiyono 2018, p. 130). Populasi merupakan salah satu yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian apabila ingin menyimpulkan suatu hasil penelitian yang dapat dipercaya dan tepat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Magnum kota Malang sebanyak 50 orang.

4. Pengumpulan data (jenis dan sumber data : pengumpulan data)

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk kata atau pernyataan. Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini adalah deskripsi responden dan rekapitulasi skor kuesioner jawaban pada Variabel beban kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah dan Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Data Primer**
Sumber data yang secara langsung diberikan sumber data pengumpul terhadap pengumpulan data (Sugiyono 2019). Data primer didalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui informasi yang didapatkan dari observasi dan kuesioner
- **Data Sekunder**
Data sekunder adalah pokok data yang tidak secara langsung berikan data terhadap pengumpulan data, contohnya melalui orang lain atau dokumentasi Sugiyono 2019
Teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini ialah:
- **Kuesioner**
Kuesioner ialah teknik atau cara pengambilan data yang dilakukan dengan berbagai cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab
- **Observasi**
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik. Sutrisno Hadi (1986) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

5. Definisi Operasional Variabel

- **Target yang harus dicapai X1 (Variabel independen)**
Target yang besar yang harus oleh individu dengan ketepatan waktu yang ditentukan. Misalnya pelayanan, pembersihan dan penataan barang harus diselesaikan dengan tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- **Kondisi pekerjaan X2 (variabel independen)**
Tentang bagaimana pandangan yang dimiliki individual berkaitan situasi pekerjaan, contohnya pengambilan keputusan secara cepat disaat pekerjaan barang, disertai cara mengantisipasi masalah yang tidak disangka misalnya melakukan pekerjaan ekstra

- dilaur tempo yang telah disediakan..
 - Penggunaan waktu X3 (Variabel independen)
Waktu yang dipakai didalam kegiatan- kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.
 - Standart pekerjaan X4 (variabel independen).
Individu berfikir tentang dimana beban kerja yang muncul bersamaan dan harus diselesaikan tepat pada waktu yang harus ditentukan.
6. Skala pengukuran
Metode Pengukuran Least Squares (PLS)
Estimasi parametrik dalam PLS terdiri dari 3 hal, yaitu. (Ghozali, 2011)
Estimasi parameter PLS melibatkan tiga hal yaitu. (Ghozali, 2011)
Pendugaan parameter PLS meliputi tiga hal yaitu (Ghozali, 2014)
untuk menghasilkan skor untuk variabel laten. Pada tahu
- Estimasi jalur mempengaruhi variable lateen dan memperkirakan beban antara variabel laten dan indeksny. Pada tahun
 - Sarana dan posisi parameter (nilai regresi konstan, intersep) untuk flag dan variabele laten.
7. Analisis Data
Metode analisis data yang dipakai didalam penelitian iniialah analisis jalur.

PEMBAHASAN

- Efek beban kerja pada Keinginan Untuk Pindah
Berdasarkan Hasil uji hipotesis keinginan untuk pindah sebesar 3,99 atau kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja karyawan di PT Magnum Kota Malang sangat tinggi sehingga mendorong keinginan untuk pindah Hal ini karena beban kerja karyawan yang sangat tinggi dalam hal : (i) harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, (ii) harus melakukan pengambilann keputusan dengan cepat, (iii) harus melakukan pekerjaan extra diluar waktu yang telah ditentukan, (iv) harus selalu berhubungan langsung dengan karyawan lain, (v) melaksanakan pekerjaan setiap hari sesuai target. Penelitian ini sejalan dengan Pencarian ini cocok dengan hasil pencarian terdahulu Verina dan Irvianti (2015) menunjukkan bahwa ada beban terkait pekerjaan dengan keinginan untuk pindah, dimana semakin melonjak tekanan pekerjaan maka semakin tinngi pula keinginan untuk keluar, sedangkan beban kerjaan yang kecil akan menurunkan minat karyawan untuk pindah.
- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan Hasil uji hipotesis pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 4,23 atau kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja sangat tinggi dan memiliki efek positif meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di PT Magnum Kota Malang. Hall ini sesuai dengan hasil penelitiaan terdahulu Paijan (2019) membuktikan dengan adanya dampak berat kerjaan terhadap puasan kerjaan pada karyawan, dimana beratnya kerjaan yang menyesuaikan kemampuan tenaga kerja akan meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya apabila beban kerja terlalu berat bisa menurunkan kepuasan kerja.
Jumlah pekerjaan sesuai dengan kapasitas kerja karyawan sebagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga akan mampu memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Rasa puasan pekerjaan sangat sangat berdampak seorang didalam menjalankan peranya di suatu Khan 2013 Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah perusahaan adalah penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan. Menurut Mohammad (2013) mendefinisikan bahwa karyawan yang tidak puas dengan

pekerjaannya sering menyebabkan hilangnya gairah kerja (burnout). Bentuk-bentuk demotivasi seperti menggunakan waktu kerja untuk keuntungan pribadi, mengambil waktu liburan, begadang dan pensiun dini.

- Pengaruh tingkat puas kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah

Secara keseluruhan nilai rata-rata skor untuk kepuasan kerja sebesar 4,23 atau kategori sangat tinggi dan keinginan untuk pindah sebesar 3,39 atau kategori tinggi. Hasil pengujian membuktikan ada tidaknya puas kerja terhadap niat untuk keluar kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah dari PT Magnum Kota Malang. Kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan karyawan sedikit ragu untuk menyatakan keinginan untuk pindah dari PT Magnum karena secara umum responden menjawab netral atau ragu-ragu, hal ini ditunjukkan dengan rata skor 3.39. Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah. Ini berarti bahwa kepuasan kerja yang tinggi mengurangi aspirasi karyawan untuk pindah. Hasil studi ini konsisten dengan hasil penelitian Syahronika (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi keinginan untuk berolahraga, artinya yang puas terhadap pekerjaannya tidak berkeinginan untuk pindah atau memiliki keinginan untuk mengabdikan bekerja di perusahaan, sedangkan apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan berkeinginan akan keluar

- Pengaruh Beban Kerja Terhadap berkeinginan akan keluar Yang Dimediasi Peran puas Kerja.

Hasil pengujian hipotesis 1 bahwa beratnya kerja tidak berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah, sedangkan hasil uji hipotesis ketiga bahwa beban kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh diantara puas kerja dengan berkeinginan untuk keluar. Hasil pengujian hipotesis ke empat menunjukkan bahwa tekanan kerja kepada keinginan untuk mencapai puas pekerjaan tidak berdampak baik. Dalam arti, kepuasan kerja bukanlah variabel perantara dalam hubungan antara beban kerja dan keinginan untuk pindah. Dengan kata lain, keinginan karyawan untuk bergerak di dalam perusahaan hanya dipicu oleh beban kerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang sangat baik mampu menurunkan ingin pindah menjadi karyawan PT Magnum Kota Malang.
- b) Beban kerja yang sangat baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di PT Magnum Kota Malang
- c) Kepuasan kerja Level yang tinggi akan mengurangi keinginan untuk pindah pada karyawan PT Magnum Malang City
- d) Beban kerja yang mampu diatasi dengan baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja dari PT. Magnum Kota Malang

Dengan memperhatikan Beberapa keterbatasan yang ada, saran yang dapat dibuat untuk penelitian selanjutnya dan untuk bisnis adalah:

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya:

- Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel atau faktor lain yang dapat memengaruhi keinginan untuk pindah misalnya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.
- Calon peneliti juga dapat menggunakan metode lain untuk mempertimbangkan keinginan pindah, contohnya melalui wawancara yang amat dalam dengan karyawan,

sehingga segala informasi yang didapat mungkin lebih beragam dari kuesioner yang telah tertera jawabannya.

- e) Bagi pimpinan instansi tempat penelitian yakni tingkatkan puasan kerjaan dengan memperlihatkan beban tenaga kerja dan memberikan bonus sehingga mendukung semangat dalam bekerja.

REFERENSI

- Hanafiah, Mohamad.2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakaman Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover). Pada PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. EJurnal Psikologi.Vol.1.No.3.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja. Pada PT. Surya Sumber Daya Energi
- Suryawan, Wahyu, Vega. 2001. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. Pada Hotel Graha Santika Premier di Semarang, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol. 12. No. 3.
- Rousseau.2004. Psychological contract issues in compensation. In S. L. Rynes & B. Gerhart (Eds.), Compensation in organizations: Current research and practice (pp. 273– 310). San Francisco: Jossey-Bass.
- Ikhsan dan Ishak.2005. Akuntansi Keperilakuan. Jakarta : Salemba empat.
- Dhania, DR 2010, Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Medical Representatif di Kota Kudus), Skripsi, Universitas Muria, Kudus.
- Ghozali, I 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Luthans, F 2006, Perilaku Organisasi, alih Bahasa Yuwono, VA, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Manuaba 2000, Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Moekijat 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen kepegawaian). CV Mandar Maju, Bandung.