

Anteseden Niat Karyawan Meninggalkan Umkm dengan Persepsi Peluang Kerja Alternatif sebagai Variabel Moderasi

Mudrifah

Universitas Islam Balitar, Indonesia
mudrifah99@gmail.com

Submitted: 25th Oct 2024 | **Edited:** 24th Dec 2024 | **Issued:** 01st Jan 2025

Cited on: Mudrifah, M. (2025). Anteseden Niat Karyawan Meninggalkan Umkm dengan Persepsi Peluang Kerja Alternatif sebagai Variabel Moderasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 396-404.

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of job satisfaction on organizational commitment and intention to leave MSMEs which is moderated by perceptions of alternative job opportunities. A total of 89 questionnaires were distributed to MSME employees in Malang City. The collected data was then analyzed using the descriptive-associative method with the help of PLS version 3.0 software. The results of this research analysis show that job satisfaction has a significant positive influence on organizational commitment. Apart from that, job satisfaction also has a negative effect on the intention to leave the company, both directly and through organizational commitment. Perceptions of alternative job opportunities can weaken the influence of job satisfaction on organizational commitment and strengthen the negative influence of organizational commitment on intentions to leave MSMEs.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Intention to Leave the Company, Perception of Alternative Job Opportunities

PENDAHULUAN

Para pelaku UMKM di era digital menghadapi tantangan besar, terutama dalam hal pemahaman teknologi yang terbatas, yang menghambat efisiensi operasional dan pemasaran produk. UMKM dengan karyawan yang paham digitalisasi dapat meningkatkan efektivitas bisnis dengan memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan efisiensi melalui teknologi.

Namun, biaya untuk merekrut karyawan ahli tinggi, dan persaingan antar UMKM di Kota Malang semakin besar, memicu perpindahan karyawan yang berkeahlian. Untuk itu, investasi dalam pengelolaan SDM yang baik menjadi penting agar perusahaan tetap bisa bersaing. SDM yang terampil dan berkualitas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan ekonomi yang dinamis. Fenomena *turnover* sukarela karyawan pada UMKM disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya kepercayaan terhadap organisasi dan atasan, kesempatan

pengembangan yang terbatas, serta gaji yang tidak memadai. Hal ini dapat memicu niat karyawan untuk keluar.

Penelitian oleh Sidharta dan Margaretha (2015) menemukan korelasi negatif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap niat keluar karyawan pada perusahaan garment di Cimahi. Atmajawati (2006) menyatakan bahwa tingkat turnover karyawan cenderung lebih rendah pada perusahaan yang lebih maju. Selain itu, UMKM dengan lebih banyak pekerja wanita atau pekerja muda cenderung memiliki tingkat turnover lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti mobilitas wanita yang lebih tinggi karena alasan keluarga, serta kecenderungan pekerja muda untuk mencari peluang di luar negeri.

Perbedaan penelitian ini terletak pada pengaruh tidak langsung dari persepsi ketersediaan pekerjaan alternatif terhadap niat karyawan UMKM di Malang untuk meninggalkan perusahaan. Niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh kepuasan, komitmen organisasi, dan persepsi tentang peluang pekerjaan alternatif. Persepsi ini bisa berbeda dengan kenyataan, di mana karyawan mungkin hanya mencari alternatif tanpa benar-benar meninggalkan perusahaan. Penelitian ini mengusulkan bahwa persepsi tentang alternatif pekerjaan perlu dikaji lebih lanjut, terutama pada karyawan UMKM di Malang, yang menjadi fokus penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Niat Meninggalkan Perusahaan

Teori niat meninggalkan perusahaan atau *intention to leave* adalah teori yang menjelaskan keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah perusahaan. Teori ini dapat memberikan gambaran tentang pandangan dan evaluasi pekerjaan karyawan. Tzafrir (2015) menyempurnakan empat (4) indikator variabel *intention to leave* Mobley yaitu (1) kecenderungan karyawan untuk berpikir meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang berbeda (2) Kemungkinan menemukan pekerjaan lain, yaitu kemungkinan karyawan untuk menemukan pekerjaan pada perusahaan lain (3) Kemungkinan melepas pekerjaan, yaitu kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan memilih berhenti bekerja (4) Kemungkinan karyawan segera meninggalkan perusahaan, yaitu kemungkinan meninggalkan perusahaan dalam waktu kurang dari satu tahun.

Organisasional Komitmen

Meyer (2012) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai derajat seberapa jauh pekerja mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tersebut, menurutnya ada tiga (3) komponen, yaitu (1) *Affective Organizational Commitment (AOC)* yang merupakan suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi (2) *Continuance Organizational Commitment (COC)* adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi (3) *Normative Organizational Commitment (NOC)* yang merupakan suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

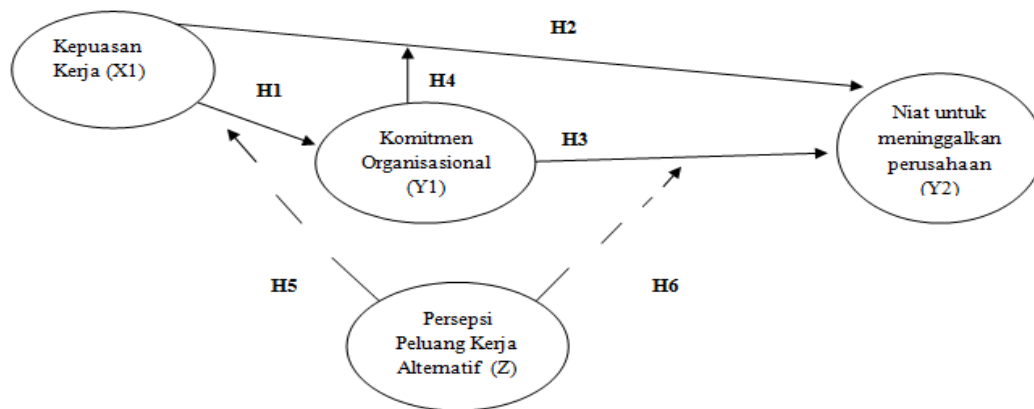
Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya (Pinder, 2014). Dimensi kepuasan kerjas antara lain: (1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan keuangan (2) Kesempatan promosi karir (3) Kepuasan terhadap supervisi (4) Kepuasan terhadap hubungan personal (5) Pekerjaan itu sendiri, yaitu variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.

Persepsi Peluang Kerja Alternatif

Loi *et al.* (2006) mendefinisikan persepsi peluang kerja alternatif (*perceived alternative job opportunities*) sebagai persepsi individu atas ketersedianya alternatif pekerjaan di organisasi lain yang serupa. Tinggi rendahnya tingkat kesempatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (1) Kondisi pasar tenaga kerja (2) Karyawan dengan ekonomi lebih mapan akan cenderung memilih untuk tinggal (3) Status karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung bertahan di perusahaan tempat dia bekerja karena ada tanggungjawab menghidupi keluarganya (4) Tingginya produktivitas/kualitas seseorang akan mendorong tingginya tingkat kesempatan kerja alternatif (5) Struktur usia karyawan.

Hipotesis

Penelitian ini menguji beberapa hipotesisi, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Data Penelitian, 2024

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan UMKM di Kota Malang.

Penelitian Lambert & Hogan (2009) dan Malik et al. (2010) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan di berbagai sektor.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk meninggalkan UMKM di Kota Malang.

Acker (2004) menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan keinginan karyawan di industri kesehatan untuk meninggalkan perusahaan.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk meninggalkan UMKM di Kota Malang.

Salleh et al. (2012) menemukan bahwa komitmen organisasional yang tinggi dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

H4: Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk meninggalkan UMKM di Kota Malang.

Penelitian Armutlulu & Noyan (2011) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhasil memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan perusahaan. Aydogdu & Asikgil (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional dan niat untuk meninggalkan perusahaan.

H5: Persepsi peluang kerja alternatif memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan UMKM di Kota Malang.

Mushtaq et al. (2014) menemukan bahwa persepsi peluang kerja yang tinggi dapat menurunkan komitmen organisasional, sementara Swider et al. (2011) menunjukkan bahwa di negara maju, komitmen organisasional yang tinggi membuat karyawan cenderung tetap bertahan meskipun persepsi peluang kerja alternatif tinggi.

H6: Persepsi peluang kerja alternatif memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk meninggalkan UMKM di Kota Malang. Penelitian Drenzo & Greenhaus (2011) menunjukkan bahwa persepsi tinggi terhadap peluang kerja alternatif dapat meningkatkan niat meninggalkan perusahaan jika komitmen organisasional rendah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kausalitas dengan tujuan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan niat meninggalkan perusahaan serta pengaruh persepsi peluang kerja alternatif sebagai variabel moderating. Data diperoleh melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1-5 untuk menghasilkan data interval (Sugiyono, 2012) dengan metode simple random sampling. Sampel penelitian ini terdiri dari 89 karyawan UMKM di Kota Malang yang tergabung dalam komunitas Sahabat UMKM dari DISKOPINDAG Kota Malang.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Data Demografi Responden

Jenis Kelamin	Laki-Laki	Perempuan
	40 orang	49 orang
Usia		
20-40 tahun	45	34
Tingkat Pendidikan		
SD-SMP	30	26
SMA ke atas	4	3

Sumber : Data Penelitian, 2024

Data di atas menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan properti kota Malang cukup seimbang dalam komposisi *gender*, hal ini disebabkan karena UMKM membutuhkan karyawan laki-laki untuk bagian pengangkutan, operasional mesin dan alat berat serta *driver* yang menuntut tenaga, kecepatan dan ketepatan. Sedangkan karyawan perempuan rata-rata ditempatkan bagian *packaging*, *live online*, *admin e-commerce*, administrasi dan konsumsi. Selanjutnya, usia karyawan yang masih dibawah 30 tahun akan lebih agresif mencari peluang kerja alternatif daripada karyawan dengan

usia di atas 30 tahun. Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan UMKM di kota Malang mempunyai produktivitas yang tinggi dan cenderung mempunyai agresifitas dalam berpindah kerja. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UMKM di Kota Malang memiliki tingkat pendidikan SD-SMP.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan software PLS untuk menguji konstruk kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat meninggalkan perusahaan, dan persepsi peluang kerja alternatif. Tabel di bawah ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas, reliabilitas pada penelitian ini baik (lebih dari 0,5).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	AVE	Comp Reliability	Cr. Alpha	R2
Kepuasan Kerja	0,638	0,946	0,935	
Komitmen Organisasional	0,533	0,911	0,890	0,722
Niat Meninggalkan Perusahaan	0,611	0,861	0,783	0,579
Persepsi Peluang Kerja Alternatif	0,774	0,932	0,902	

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian, 2024

HASIL PENELITIAN

H1 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan pelaku UMKM di kota Malang

Uji hipotesis satu adalah menguji pengaruh langsung kepuasan kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y1) . Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai koefisien jalur sebesar 0,482 dan nilai *T-Statistics* sebesar 5,931. Nilai Koefisien jalur 0,482 bertanda positif menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan berbanding lurus, yaitu semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasionalnya. Nilai *T-Statistics* sebesar 5,931 lebih besar dari nilai *T-Tabel* (1,96) artinya pengaruh tersebut signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan UMKM kota Malang berpengaruh positif signifikan.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat untuk meninggalkan UMKM di kota Malang

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai koefisien jalur sebesar -0,032 dan nilai *T-Statistics* sebesar 0,217. Nilai Koefisien jalur 0,032 bertanda negatif

menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan berbanding terbalik, yaitu semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Nilai *T-Statistics* sebesar 0,217 lebih kecil dari nilai *T-Tabel* (1,96) yang artinya tidak signifikan. Berdasar hasil uji hipotesis dua di atas, pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk meninggalkan UMKM kota Malang berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap niat untuk meninggalkan UMKM di kota Malang

Pengujian hipotesis tiga dilakukan untuk menguji pengaruh langsung komitmen organisasional (Y1) terhadap niat meninggalkan perusahaan (Y2). Berdasarkan hasil pengujian didapatkan nilai *T-statistics* sebesar 1,378 lebih kecil dari nilai *T-tabel* 1,96 sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap niat meninggalkan perusahaan tidak signifikan. Koefisien jalur -0,224 bertanda negatif menunjukkan pengaruh komitmen organisasional terhadap niat meninggalkan perusahaan adalah berbanding terbalik, yaitu semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Maka dapat disimpulkan pengaruh komitmen organisasional terhadap niat meninggalkan perusahaan adalah negatif tetapi tidak signifikan.

H4 : Komitmen organisasional sukses memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap niat untuk meninggalkan UMKM di kota Malang

Pengaruh tidak langsung antara kepuasan kerja (X1) terhadap niat meninggalkan perusahaan (Y2) melalui komitmen organisasional (Y1) , diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung dari hasil uji menggunakan *Sobel test* sebesar 1,338. Nilai *T-statistic* 1,338 lebih kecil daripada nilai *T-tabel* 1,960 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap niat meninggalkan perusahaan (Y2) melalui komitmen organisasi tetapi tidak signifikan.

H5 : Persepsi peluang kerja alternatif sukses memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan perusahaan pelaku UMKM di kota Malang

Hasil uji hipotesis lima yaitu terdapat hubungan yang negatif dengan koefisien parameter sebesar -0,036 tetapi tidak signifikan yang ditunjukkan oleh besarnya *T-statistik* 1,38 yang lebih kecil dari nilai *T-tabel* 1,96. Hasil uji ini membuktikan secara

empiris persepsi peluang kerja alternatif memperlemah pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasional.

H6 : Persepsi peluang kerja alternatif sukses memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap niat meninggalkan UMKM di kota Malang

Moderasi persepsi peluang kerja alternatif terhadap komitmen organisasional dan niat meninggalkan perusahaan mempunyai hubungan yang positif dengan koefisien parameter -0,233 tetapi tidak signifikan dengan nilai T-statistik sebesar 1,288 lebih kecil dari nilai T-tabel 1,96. Hal ini membuktikan secara empiris persepsi peluang kerja alternatif memperkuat pengaruh komitmen organisasional terhadap niat meninggalkan UMKM di kota Malang.

KESIMPULAN

Kepuasan gaji di UMKM Kota Malang masih rendah, disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima dan kebutuhan karyawan yang meningkat. Namun, secara keseluruhan, kepuasan kerja karyawan di UMKM di Kota Malang baik. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan dan komitmen organisasional, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Persepsi peluang kerja alternatif bisa berbeda dengan kondisi pasar kerja yang sebenarnya, dan semakin rendah komitmen organisasional, semakin tinggi niat untuk meninggalkan perusahaan.

Rekomendasi untuk pelaku UMKM adalah meningkatkan kepuasan gaji dan memberikan tunjangan atau bonus kepada karyawan untuk meningkatkan retensi. Peningkatan gaji yang transparan dan apresiasi non-finansial yang sesuai dengan kinerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan. Keterbatasan penelitian ini terletak pada ketidakakuratan persepsi peluang kerja alternatif yang dapat dipengaruhi oleh keterbatasan informasi yang diterima responden. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel kontrol atau melakukan penelitian pada karyawan di perusahaan besar.

DAFTAR PUSTAKA

Acker, G. M. (2004). The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job

- satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community mental health journal*, 40(1), 65-73.
- Armutlulu, I. H., & Noyan, F. (2011). A multilevel model of organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 2139-2143.
- Atmajawati, Y. (2006). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keluar Masuk Pegawai (Labour Turnover) pada PT. Jasa Raharja Putera Surabaya. *Universitas Airlangga, Surabaya*.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43.
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567-589.
- <http://pelakuUMKM.bisnis.com>. read/20160218/48/520368/bunga-bank-susut-sektor-pelakuUMKM-di-malang-bisa-tumbuh-20.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118.
- Loi, R., Hang -Yue, N., & Fol
organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 101-120.
- Malik, M. E., Nawab, S., Naeem, B., & Danish, R. Q. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(6), 17.
- Meyer, J. P., Stanley, L. J., & Parfyonova, N. M. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 1-16.
- Mushtaq, A., Amjad, M. S., & Saeed, M. M. (2014). The Moderating Effect of Perceived Alternative Job Opportunities between Organizational Justice and Job Satisfaction: Evidence from Developing Countries. *The East Asian Journal of Business Management*, 4(1), 5-13.
- Pinder, C. C. (2014). *Work motivation in organizational behavior*: Psychology Press.
- Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). *Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A case study on employees of a retail company in Malaysia*. Paper presented at the Proceedings of World Academy of Science, Engineering and Technology.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2015). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta, Jakarta, 22.
- Tzafirir, S. S., Gur, A. B.-A., & Blumen, O. (2015). Employee social environment (ESE) as a tool to decrease intention to leave. *Scandinavian Journal of Management*, 31(1), 136-146.