

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *PASSION* KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK BERTAHAN DALAM ORGANISASI

Silvester Sedu Kemie

Program Studi Manajemen Industri, Politeknik Industri ATMI

Correspondence author: S. S. Kemie, sedu@polinatmi.ac.id, Bekasi, Indonesia

Abstract

Efforts to maintain the workforce are critical and significant because the high employee turnover rate will be an ongoing problems especially if the workforce is a skilled employee and needed for the organization. This study aims to see whether the variables of job satisfaction, job passion, or motivation can affect the level of employee desire to stay in the organization either partially or simultaneously (together). The test was conducted at a private university in Bekasi Regency. Data were collected using a non-probability sampling method with a saturated sample technique of 60 employees. Testing uses data that has been tested valid and reliable and analyzed using SPSS V.23 software. The results showed that only the job satisfaction variable partially had a significant effect on the level of intention to stay. Variables of job passion and motivation do not have a significant effect. However, these three variables can simultaneously have a significant influence on employees' intention to stay in the organization.

Keywords: job satisfaction, work passion, motivation, intention to stay

Abstrak

Upaya untuk mempertahankan tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting dan signifikan karena tingkat pergantian karyawan yang tinggi akan menjadi masalah yang terus berkelanjutan apalagi bila tenaga kerja tersebut merupakan karyawan yang terampil dan dibutuhkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel kepuasan kerja, *passion* kerja, atau motivasi dapat berpengaruh terhadap tingkat keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama). Pengujian dilakukan di sebuah perguruan tinggi swasta di Kabupaten Bekasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh terhadap 60 karyawan. Pengujian menggunakan data yang telah diuji secara valid dan reliabel serta dianalisa dengan menggunakan *software* SPSS V.23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel kepuasan kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat keinginan untuk bertahan. Sedangkan variabel *passion* kerja dan motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan. Namun demikian, ketiga variabel ini secara simultan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap keinginan karyawan untuk bertahan pada organisasi.

Kata Kunci: kepuasan kerja, *passion* kerja, motivasi, keinginan untuk bertahan

A. PENDAHULUAN

Di semua organisasi, upaya untuk mempertahankan tenaga kerja menjadi hal yang sangat penting dan signifikan. Apalagi bila tenaga kerja tersebut merupakan karyawan yang terampil (*skilled employees*) dan sangat dibutuhkan organisasi. Para peneliti tetap menganggap bahwa tingkat pergantian (*turnover*) yang tinggi akan menjadi masalah yang berkelanjutan (Chan Yin-Fah et al., 2010). *Turnover* karyawan tentu saja akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, dan profitabilitas. *Turnover* tenaga kerja juga bisa menjadi sangat mahal bagi organisasi ketika harus menarik dan menemukan kembali karyawan yang terampil dengan pengalaman yang dibutuhkan. Belum lagi bila organisasi harus melatih karyawan tersebut terlebih dahulu untuk memastikan karyawan tersebut siap bekerja. Oleh karena itu, memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan *turnover* karyawan dari sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting karena dapat memberikan informasi untuk bagaimana merancang strategi yang dapat mengurangi tingkat *turnover* tersebut.

Dengan demikian membangun sikap karyawan untuk tetap bertahan di dalam organisasi (*intention to stay*) sangat diperlukan. Istilah *intention to stay* sendiri dapat didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk tetap bekerja di dalam organisasi. *Intention to stay* juga mencerminkan tingkat komitmen seorang karyawan pada organisasi. *Intention to stay* adalah sikap yang ditunjukkan dari karyawan untuk terikat dan bertahan di organisasi tempat mereka bekerja dalam jangka panjang meskipun ada tawaran menarik di tempat lain (Johari et al., 2012; Ng et al., 2012).

Intention to stay juga menjadi persoalan yang kritis bagi organisasi pendidikan. Selama tujuh tahun terakhir didapatkan tingkat *turnover* karyawan mencapai rata-rata 10,14%. Hal ini memunculkan pertanyaan lebih lanjut, apa yang membuat

karyawan memiliki sikap *intention to stay* dalam organisasi ini? Inilah yang menarik perhatian penulis untuk menguji lebih dalam dengan memperhatikan beberapa variabel.

Pertama, penulis mencoba mengajukan variabel kepuasan kerja (*job satisfaction*). Banyak penelitian mengungkapkan bahwa tingkat *turnover* sangat dipengaruhi oleh persoalan tentang kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan pekerjaan dan pekerjaannya sendiri akan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada organisasi (Castle et al., 2007). Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan, maka mereka akan merasa nyaman dan ingin semakin menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan demikian sikap *intention to stay* karyawan akan terjaga dengan kuat. Di dalam organisasi jasa, *job satisfaction* karyawan juga akan turut mempengaruhi kepuasan dan ketertarikan konsumen. Karyawan yang memiliki *job satisfaction* akan lebih ramah, responsif, dan energik di dalam pelayanannya. Hal ini akan dihargai dan memberikan ketertarikan bagi konsumen untuk terikat dengan organisasi tersebut. Oleh karena itu, *job satisfaction* bagi karyawan dapat membangun loyalitas dan kepuasan konsumen pula. Karyawan yang memiliki *job satisfaction* yang tinggi akan mudah mengungkapkan hal-hal positif tentang organisasinya. Mereka juga akan lebih mudah untuk membantu rekan kerja lain dan dapat melampaui target dan ekspektasi kerja yang normal. Dengan demikian, jelas bahwa *job satisfaction* juga dapat menjadi *determinan organizational citizenship behavior* seorang karyawan. *Job satisfaction* juga akan mengurangi perilaku karyawan yang buruk di tempat kerja (Robbins & Coulter, 2018).

Kedua, variabel *work passion*. Dalam penelitian (R. J. Vallerand, 2008) dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat *work passion* yang tinggi akan lebih mencintai pekerjaannya karena mau memberikan talenta, waktu, dan energinya, yang berdampak pada peningkatan *self esteem*

dan kinerja. Dengan *work passion* yang dimiliki berarti karyawan menganggap kegiatan tersebut sebagai identitasnya. Ketika seseorang telah menganggap sesuatu sebagai identitas, maka hal tersebut akan melekat pada identitas tersebut sehingga ia tidak akan berhenti melakukan aktivitas terkait (Fang et al., 2020). Oleh karena itu, karyawan yang memiliki *work passion* pada akhirnya mengembangkan entitasnya dalam organisasi dan keinginan untuk meninggalkan organisasi menjadi sangat kecil (Muneeb et al., 2017). Dengan kata lain, sikap *intention to stay* karyawan menjadi semakin kuat dengan karyawan memiliki *work passion* sesuai dengan bidangnya.

Ketiga, variabel motivasi. Apakah yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi adalah motivasi tertentu? McClelland mengatakan bahwa motivasi utama seseorang dalam bekerja dapat dibagi atas 3 jenis, yaitu: motivasi untuk berprestasi, motivasi untuk berkuasa, dan motivasi untuk berafiliasi (Alex Acquah et al., 2021). Menurutnya, pemberian motivasi dapat memberikan efek positif untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target kerja organisasi. Penulis juga menangkap bahwa pemberian motivasi yang baik kepada karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja dan mengeksplorasi kemampuan prestasinya. Kondisi tersebut membuat karyawan menjadi lebih betah dan keinginan untuk bertahan di dalam organisasi menjadi semakin kuat. Oleh karena itu, penulis melihat ada pengaruh positif antara variabel motivasi dengan variabel *intention to stay*.

Dalam penelitian ini, penulis ingin menguji apa sebenarnya yang dominan mempengaruhi sikap *intention to stay* karyawan di organisasi atau institusi pendidikan ini. Apakah variabel kepuasan kerja, *passion* kerja, atau motivasi? Atau organisasi pendidikan ini dipengaruhi ketiga variabel tersebut secara simultan untuk membuat karyawan tetap bertahan? Dari

hasil tersebut, kiranya organisasi atau institusi dapat mengambil langkah-langkah untuk melakukan perencanaan agar karyawan yang ada memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di sebuah perguruan tinggi yang terletak di Kabupaten Bekasi. Responden penelitian adalah seluruh karyawan di perguruan tinggi tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan yang berjumlah 60 orang dengan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh.

Dalam kuesioner penulis menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari masing-masing karyawan terhadap situasi atau fenomena sosial (Abdullah, 2015). Tingkat skala likert yang digunakan, yaitu: 6=sangat setuju, 5=setuju, 4=cukup setuju, 3=kurang setuju, 2=tidak setuju, dan 1=sangat tidak setuju. Selanjutnya, dari pengolahan hasil kuesioner dihasilkan data statistik deskriptif karakteristik responden.

Dalam pengukuran hipotesis, penulis menggunakan indikator dari variabel *job satisfaction* (JS) yang dikembangkan oleh (Spector, 1985) dengan 36 indikator. Untuk variabel *work passion* (WP) dikembangkan oleh (Robert J Vallerand et al., 2003) dengan 16 indikator. Selanjutnya variabel *motivation* (MO) dikembangkan oleh McClelland (Alex Acquah et al., 2021) dengan 12 indikator. Terakhir, variabel *intention to stay* (IS) dengan 6 indikator (Chen et al., 2010).

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat validitas dan ketepatan (reliabel) alat ukur kuesioner yang digunakan. Untuk pengujian hipotesis penelitian, penulis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan

SPSS V.23. Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat lolos uji asumsi klasik, yaitu: data harus terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Penulis juga akan menggunakan *mean score* dan *overall mean score* untuk melakukan analisa dan kajian deskriptif.

Dalam melakukan pengujian hipotesis penulis melihat hubungan pengaruh secara simultan dan parsial:

1. Hipotesis Secara Simultan:

Untuk melihat adanya pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan terhadap Y dapat dilihat dari hasil *summary* SPSS khususnya angka *R Square* dengan menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus $KD = R^2 \times 100\%$. Ini biasa disebut dengan Uji F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui tingkat pengaruh (regresi) variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas $F > 0,05$ maka tingkat regresi tidak signifikan dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probabilitas $F < 0,05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Riduwan & Kuncoro, 2007).

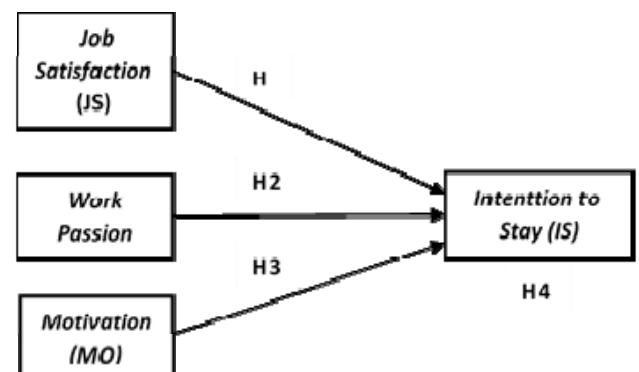
2. Hipotesis Secara Parsial:

Untuk melihat hubungan pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 secara individu atau parsial terhadap Y digunakan Uji T. Uji T digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh masing-masing pada variabel dependen. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel *coefficient*. Untuk mengetahui ada atau

tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika probabilitas $T > 0,05$, maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika nilai probabilitas $T < 0,05$, maka ada pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (koefisien regresi signifikan). Namun, untuk mengetahui sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) dari masing-masing variabel dapat dilakukan perhitungan dengan cara:

- Rumus mencari SE $\rightarrow SE (X)\% = \text{Beta}(X) \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$.
- Rumus mencari SR $\rightarrow SR (X)\% = SE (X)\% : R \text{ Square}$.

Model penelitian yang digunakan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Dari model penelitian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Job Satisfaction* dapat berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay*.
- Work Passion* dapat berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay*.
- Motivation* dapat berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay*.
- Job Satisfaction*, *Work Passion*, dan *Motivation* secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Dari 60 orang karyawan responden, subjek terbesar dari karakteristik usia berada pada rentang usia antara >30-35 tahun yaitu 21 orang (35,0%), usia >25 tahun-30 tahun sejumlah 15 orang (25,0%), dan >35 tahun-40 tahun sebanyak 12 orang (20,0%) sebagaimana tersaji dalam Tabel 1. Menurut penulis, kurang lebih 80% dari responden yang diteliti masih berada pada usia produktif yang memiliki potensi untuk berkembang.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia Responden | Jumlah Responden | Persentase Responden |
|----------------|------------------|----------------------|
| >25-30 tahun | 15 | 25,0% |
| >30-35 tahun | 21 | 35,0% |
| >35-40 tahun | 12 | 20,0% |
| >40-45 tahun | 6 | 10,0% |
| >45-50 tahun | 5 | 8,3% |
| >50 tahun | 1 | 1,7% |
| Total | 60 | 100% |

Dari karakteristik jenis kelamin, 46 orang responden (76,7%) adalah laki-laki, sedangkan 14 orang responden (23,3%) adalah perempuan. Secara umum karyawan di perguruan tinggi ini masih didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin Responden | Jumlah Responden | Persentase Responden |
|-------------------------|------------------|----------------------|
| Laki-laki | 46 | 76,7% |
| Perempuan | 14 | 23,3% |
| Total | 60 | 100% |

Selanjutnya, subjek terbanyak dari karakteristik masa kerja berada pada rentang masa kerja >5-10 tahun dengan jumlah 34 orang (56,7%) dan >10-15 tahun sebanyak 18 orang (33,0%). Sedangkan jumlah subjek

yang paling sedikit berada pada rentang masa kerja >15 tahun sebanyak 8 orang (13,3%). Bisa dikatakan, masa kerja karyawan di tempat ini sudah cukup matang.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja Responden | Jumlah Responden | Persentase Responden |
|----------------------|------------------|----------------------|
| >5-10 tahun | 34 | 56,7% |
| >10-15 tahun | 18 | 30,0% |
| >15 tahun | 8 | 13,3% |
| Total | 60 | 100% |

Untuk tingkat pendidikan, subjek terbanyak sejumlah 33 orang (55,0%) merupakan lulusan S2. Untuk subjek terkecil sejumlah 6 orang (10,0%), tingkat pendidikannya saat ini adalah D2-D3. Kebanyakan merupakan tenaga pengajar/pendidik sebesar 76,7% dan tenaga kependidikan sebanyak 23,3% orang.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Pendidikan Responden | Jumlah Responden | Persentase Responden |
|----------------------|------------------|----------------------|
| SMA/SMK | 8 | 13,3% |
| D1-D3 | 6 | 10,0% |
| D4/S1 | 13 | 21,7% |
| S2 | 33 | 55,0% |
| Total | 60 | 100% |

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Fungsional

| Fungsional Responden | Jumlah Responden | Persentase Responden |
|----------------------|------------------|----------------------|
| Tenaga Pendidik | 46 | 76,7% |
| Tenaga Kependidikan | 14 | 23,3% |
| Total | 60 | 100% |

Uji Analisis Data dan Validitas

Dalam uji reliabilitas dan validitas diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 6. Reliabilitas dan Validitas Data

| Variabel | Cronbach's Alpha | Rata-rata Corrected Item-total Correlation |
|------------------------|------------------|--|
| Job Satisfaction (JS) | 0,946 | 0,602 |
| Work Passion (WP) | 0,892 | 0,620 |
| Motivation (MO) | 0,854 | 0,636 |
| Intention to Stay (IS) | 0,896 | 0,810 |

Sebagaimana tersaji dalam tabel 6, nilai *cronbach's alpha* dari kelompok variabel *job satisfaction*, *work passion*, *motivation*, dan *intention to stay* lebih besar (>) dari 0,60. Untuk itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel adalah reliabel. Demikian juga dengan hasil uji statistiknya menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan memiliki *corrected item-total correlation* lebih besar (>) dari 0,254 (r-tabel). Artinya, indikator-indikator pernyataan tersebut valid untuk mengukur variabel *job satisfaction*, *work passion*, *motivation*, dan *intention to stay*.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden penulis menggunakan rentang skala atau interval dengan rumus: $RS = (NT - NR)/K$. RS adalah Rentang Skala, NT adalah Nilai Tertinggi, NR adalah Nilai Terendah, dan K adalah Jumlah Kategori. Jadi $RS = (6-1)/6 = 0,833$. Rentang skala kategori jawaban responden tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 7. Rentang Skala Kategori Jawaban Responden

| Rentang Skala | Tingkat Hubungan |
|---------------|-------------------|
| 5,16 – 6,00 | Sangat Baik |
| 4,33 – 5,15 | Baik |
| 3,50 – 4,32 | Cukup Baik |
| 2,67 – 3,49 | Kurang Baik |
| 1,84 – 2,66 | Tidak Baik |
| 1,00 – 1,83 | Sangat Tidak Baik |

Dari jawaban kuesioner responden dengan melihat hasil *mean score* dan *overall mean score* diperoleh data-data deskriptif di bawah ini. Responden mempersepsikan variabel *job satisfaction* (JS) adalah cukup baik karena nilai rata-ratanya adalah 3,79 dari 6. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di tempat ini masih cukup baik. Hanya saja ditemukan data terendah dari variabel JS adalah dimensi kepuasan terhadap gaji/upah (*pay*) karena nilai rata-ratanya 3,27 dari 6, yang artinya kurang baik. Sedangkan yang paling tinggi dari variabel JS adalah kepuasan terhadap rekan kerja (*co-workers*) dengan nilai rata-rata 4,53 dari 6 yang artinya baik.

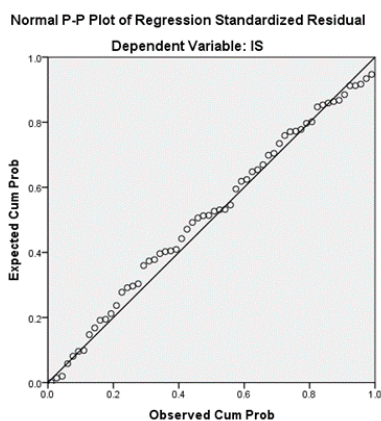
Untuk variabel *work passion* (WP) dipersepsikan cukup baik karena nilai rata-ratanya 4,05 dari 6. Artinya, tingkat *passion* kerja karyawan di tempat ini secara umum masih cukup baik. Yang terendah dari variabel ini adalah dimensi *obsessive passion* dengan rata-rata 3,62 artinya cukup baik. *Obsessive passion* adalah *passion* terhadap suatu kegiatan yang didapat dari sebuah tekanan internal atau eksternal seperti kebutuhan untuk diterima secara sosial, harga diri, penghargaan, atau bahkan kesenangan yang tidak terkedali (Vallerand et al., 2007). Sedangkan yang tertinggi adalah *additional passion* dengan nilai rata-rata 4,45 yang artinya baik. *Additional passion* adalah *passion* terhadap kegiatan yang memang dirasakan penting dan disukai.

Persepsi responden untuk variabel *motivation* (MO) adalah baik karena nilai rata-ratanya 4,63 dari 6. Artinya, secara umum karyawan memiliki motivasi yang baik. Dari variabel MO, dimensi dengan nilai rata-rata terendah ada pada dimensi *need of power* dengan nilai 3,97 artinya cukup baik. Yang paling tinggi adalah dimensi *need of affiliation* dengan nilai rata-rata 5,08, yang artinya baik.

Sedangkan persepsi responden dalam variabel *intention to stay* (IS) adalah kurang baik, dengan nilai rata-rata 3,45 dari 6. Yang paling rendah ada pada indikator pernyataan

“saya tidak akan mencari pekerjaan baru meski ada kesempatan yang baik” dengan nilai rata-rata 2,92 dari 6, artinya kurang baik. Sedangkan yang paling tinggi adalah indikator pernyataan “berniat menghabiskan masa kerja di organisasi ini” dengan nilai rata-rata 4,20, yang berarti cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat IS dari para karyawan untuk bertahan pada organisasi ini masih kurang baik karena masih akan mencoba mencari suatu pekerjaan baru bila ada kesempatan.

Sebagai bagian dari Uji Asumsi Klasik, pertama penulis melakukan uji normalitas *probability plot* dengan hasil data *ploting* (titik-titik) terekam mengikuti garis diagonal. Artinya, model regresi berdistribusi normal.



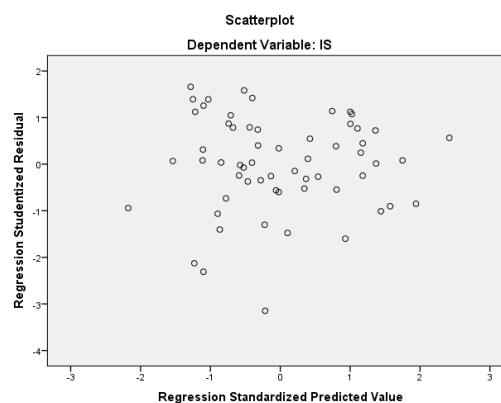
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Kedua, penulis melakukan uji multikoloniaritas *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* > 0,100 dan VIF < 10,00 maka dikatakan tidak ada gejala multikoloniaritas. Secara keseluruhan hasilnya bahwa model regresi ini tidak memiliki gejala multikoloniaritas sebagaimana tersaji dalam tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Multikoloniaritas Tolerance dan VIF

| Variabel | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|----------|-----------------|-----------|
| JS | 0,971 | 1,030 |
| WP | 0,714 | 1,401 |
| MO | 0,716 | 1,398 |

Ketiga, penulis melakukan uji heterokedastisitas *scatterplots*. Jika titik-titik tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dikatakan tidak ada gejala heterokedastisitas. Dalam pengujian ini dapat dilihat bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heterokedastisitas seperti terekam dalam gambar di bawah ini.



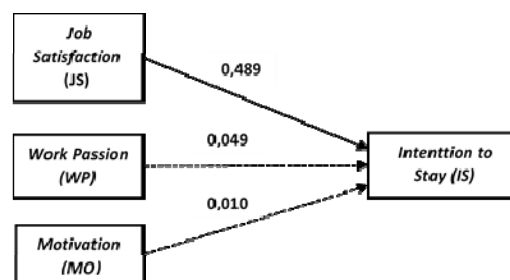
Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Dari pengujian hipotesis dengan Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh hasil uji dengan data-data seperti berikut ini:

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

| Hipo tesis | Hubungan | Sig. | Hasil Pengujian |
|------------|-----------------|-------|-----------------|
| H1 | JS → IS | 0,000 | diterima |
| H2 | WP → IS | 0,071 | ditolak |
| H3 | MO → IS | 0,305 | ditolak |
| H4 | JS, WP, MO → IS | 0,000 | diterima |

Dalam gambar diagram dapat disajikan hasil regresi sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Regresi Parsial dengan Nilai Koefisien

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **hipotesis 1** yaitu hubungan *job satisfaction* (JS) terhadap *intention to stay* (IS) dapat diterima karena nilai signifikansinya sebesar 0,000. Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel *job satisfaction* terhadap *intention to stay*. Dipersepsikan bahwa bila kepuasan kerja karyawan (JS) semakin baik, maka keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi juga semakin tinggi. Dalam pengujian didapatkan sumbangan efektif (SE) pengaruh JS terhadap IS sebesar 48,9%.

Sedangkan dalam pengujian **hipotesis 2 dan 3** yaitu: *work passion* (WP) terhadap *intention to stay* (IS) dan *motivation* (MO) terhadap *intention to stay* (IS) tidak diterima (ditolak) karena signifikansinya $> 0,05$. Signifikansi WP sebesar 0,071 dan MO sebesar 0,305. Artinya, sumbangan peningkatan variabel WP dan MO tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap IS. Meskipun sumbangan efektif (SE) variabel WP = 4,9% dan MO = 1,0% terhadap IS, namun secara parsial (Uji T) hal ini tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap IS.

Yang menarik dalam penelitian ini adalah secara parsial variabel WP dan MO tidak memberikan pengaruh signifikan. Namun, bila dilakukan pengujian secara simultan (Uji F) dari variabel JS, WP, dan MO terhadap IS ternyata memberikan pengaruh yang signifikan.

Tabel 10. Hasil Regresi Simultan (R-Square)

| Variabel | Nilai R-Square |
|------------|----------------|
| JS, WP, MO | 0,528 |

Signifikansinya 0,000 dan pengaruhnya sebesar 52,8%. Artinya, bila secara bersama-sama kepuasan kerja, *passion* kerja, dan motivasi ditingkatkan, maka akan memberikan pengaruh kepada karyawan untuk tetap bertahan pada organisasi ini. Dengan demikian **hipotesis 4** dapat diterima. Oleh karena itu, organisasi perlu

menciptakan strategi-strategi peningkatan JS, WP, dan MO bagi para karyawannya sehingga dapat meningkatkan IS mereka.

D. PENUTUP

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *work passion* dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Pengaruh signifikan muncul dari variabel *job satisfaction*. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) *job satisfaction*, *work passion*, dan *motivation* memberikan pengaruh signifikan terhadap *intention to stay*.

Penulis menangkap bahwa variabel *job satisfaction* adalah prediktor yang paling dominan di dalam pengaruhnya terhadap tingkat *intention to stay* karyawan yang ada di organisasi ini. Meskipun demikian, upaya-upaya lain dari *work passion* dan *motivation* bila dilakukan secara bersama dengan *job satisfaction* tetap akan memberikan sumbangan efektif bagi peningkatan *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi atau institusi tetap perlu menciptakan upaya-upaya lain bersama dengan variabel *job satisfaction*.

Dari penelitian ini memang diperoleh bahwa tingkat *intention to stay* dari para karyawan secara umum kurang baik. Dapat dipersepsikan bahwa karyawan masih akan mencari pekerjaan baru bila ada kesempatan yang baik. Dengan rentang usia karyawan yang masih kebanyakan di antara 25-40 tahun memungkinkan peluang untuk pindah masih cukup besar.

Oleh karena itu, organisasi harus mampu menciptakan strategi-strategi peningkatan *job satisfaction* karyawannya dengan mengacu pada dimensi-dimensi yang ada. Perlu juga organisasi meninjau *passion* kerja para karyawannya dan memastikan mereka bekerja sesuai dengan *passion*-nya. Hal ini memberi kesempatan kepada mereka untuk bekerja optimal dan meningkatkan antusiasme bekerja dan pada akhirnya mereka

memiliki keinginan untuk tetap bertahan di dalam organisasi ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alex Acquah, Takyi Kwabena Nsiah, Elizabeth Naa Akushia Antie, & Benjamin Otoo. (2021). Literature Review on Theories Motivation. *EPR International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25–29. <https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). Job Satisfaction of Nurse Aides in Nursing Homes: Intent to Leave and Turnover. *The Gerontologist*, 47(2), 193–204. <https://doi.org/10.1093/geront/47.2.193>
- Chan Yin-Fah, B., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p57>
- Chen, Y.-C., Kuo, C., Wang, W., Hsia, H., & Chu, Y. C. (2010). Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 41–50.
- Fang, Y.-C., Chen, J.-Y., Zhang, X.-D., Dai, X.-X., & Tsai, F.-S. (2020). The Impact of Inclusive Talent Development Model on Turnover Intention of New Generation Employees: The Mediation of Work Passion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(17), 6054(1-17). <https://doi.org/10.3390/ijerph17176054>
- Johari, J., Yean, T. F., Adnan, Z., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). Promoting Employee Intention to Stay: Do Human Resource Management Practices Matter? *International Journal of Economics and Management*, 6(2), 396 – 416.
- Muneeb, H. M., Akhtar, N., Moazzam, A., Tufail, H. S., Shahid, A. U., & Shahid, J. (2017). The Impact of Harmonious Passion on Intention to Leave through Work Engagement in Banking Sector of Lahore, Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(2), 169–177.
- Ng, E. S., T.Lyons, S., & Schweitzer, L. (2012). *Managing the New Workforce: International Perspective on Millennial Generation*. Northampton MA USA: Edward Elgar Publishing Inc.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2007). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management, 14th Edition*. Harlow Essex: Pearson Education Limited.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Vallerand, R. J. (2008). On the Psychology of Passion: In Search of What Makes People’s Lives Most Worth Living. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 49(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.1>
- Vallerand, Robert J, Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les Passions de l’ame: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>