

ANALISIS PENYEBAB STRES KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH YANG DIMEDIASI OLEH PERSEPSI EKSPLOITASI PEGAWAI PADA SATPOL PP PROVINSI JAWA TENGAH

Tina Wahyuningtias
22231407

Program Magister Manajemen Universitas BPD
twahyuningtias@gmail.com

Abstrak

Sejak 2013 hingga 2022 jumlah ASN mengalami penurunan sebagai dampak dari banyaknya angka pensiun yang tidak diimbangi penerimaan ASN. Tak terkecuali Satpol PP Provinsi Jawa Tengah, dengan beban kerja tinggi dalam menegakkan Perda dan penyelenggaraan trantibumlinmas akan tetapi jumlah ASN mengalami penurunan akibat pensiun dan mutasi.

Beban kerja tinggi yang tidak dibarengi dengan jumlah pegawai yang memadai akan menimbulkan adanya persepsi eksploitasi dan stres pada pegawai. Keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya aspek pekerjaan, stres kerja, budaya organisasi, beban kerja, tekanan kerja, status perkawinan dan ketidakamanan pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah ASN, terlebih pada penyebab stres dan persepsi terhadap eksploitasi pada lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat dalam mengumpulkan data dengan sampel sebanyak 69 responden. Jenis analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kausal. Penelitian ini menggunakan 20 indikator yang akan dihitung dengan teknik analisis SEM.

Faktor internal dan eksternal penyebab stres tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Persepsi eksploitasi pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal stres sebesar 54,8% serta mengindikasikan bahwa pengaruh yang dihasilkan dianggap moderat. Keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal stres serta persepsi eksploitasi pegawai sebesar 40,9% dan mengindikasikan bahwa pengaruh yang dihasilkan lemah. Kata kunci: *penyebab stres, keinginan untuk pindah, persepsi eksploitasi pegawai*

Abstract

From 2013 to 2022, the number of ASN has decreased as a result of the large number of retirements that are not matched by recruitment. Satpol PP Provinsi Jawa Tengah which bears a high workload in enforcing local regulations and organizing trantibumlinmas aspect, has experienced a decrease in the number of civil servants due to retirements and mutation.

A high workload that is not supported by a sufficient number of employees may result in perceptions of exploitation and elevated stress among personnel. The intention to mutation is influenced by various factors, including job-related aspects, occupational stress, organizational culture, workload, work pressure, marital status, and job insecurity. The objective of this study is to identify the factors influencing the intention of civil servants (ASN) to mutation, with a particular focus on the causes of stress and perceptions of exploitation within the work environment.

This research employed a questionnaire as the primary instrument for data collection, involving a sample of 69 respondents. The study utilized both descriptive and causal analytical methods. A total of 20 indicators were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) techniques.

The findings reveal that internal and external stress factors do not significantly influence the intention to mutation. However, perceptions of employee exploitation are affected by internal

and external stress factors, accounting for 54.8% of the variance, which is considered a moderate effect. The intention to mutation is influenced by internal stress factors, external stress factors, and perceived employee exploitation, collectively accounting for 40.9% of the variance, which is considered a weak effect.

Keywords: stressors, intention to mutation, perceived employee exploitation

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa (Undang Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, 2014). Sejak 2013 hingga 2022 jumlah ASN mengalami penurunan sebagai dampak dari banyaknya angka pensiun yang tidak diimbangi penerimaan ASN. Jumlah ASN berkurang secara rutin setiap tahunnya dimana penurunan terbesar terdapat pada tahun 2016 yaitu sebesar 4,75% (Andrean W. Finaka, 2024). Oleh karena itu, dalam proses penerimaan ASN baik Pusat maupun Daerah, calon ASN wajib menandatangani surat pernyataan tidak pindah selama 10 tahun (Permen PANRB No. 27 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, 2021).

Hal ini terjadi pula pada ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, meski telah menandatangani surat pernyataan tidak pindah selama 10 tahun serta ketentuan mutasi paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun (Peraturan BKN No. 5 Tahun 2019 tentang Tatacara Pelaksanaan Mutasi, 2019), nyatanya angka mutasi masih cukup tinggi dan relatif naik. Tak jarang ditemukan CPNS yang belum memiliki 10 tahun masa kerja dapat berpindah pada instansi lain. Hal ini akan memberikan rasa ketidakadilan bagi CPNS lainnya, akan tetapi hal ini kembali lagi kepada kebijakan masing-masing pimpinan instansi. Berdasarkan data BKD Provinsi Jawa Tengah (2024), pada tahun 2023 terdapat 159 ASN yang melakukan mutasi baik berupa mutasi internal maupun eksternal. Sedangkan hingga 30 Juni 2024 terdapat 166 usulan mutasi ASN.

Tabel 1.1 Data Mutasi ASN di Lingkungan Provinsi Jawa Tengah

No.	Jenis Mutasi	2021	2022	2023	2024
1	Masuk Jateng	134	128	59	0
2	Keluar Jateng	0	0	10	1
3	Internal antar OPD	0	12	13	0
4	Internal OPD	16	113	77	165
	Jumlah	150	253	159	166

Sumber: BKD Provinsi Jawa Tengah (2024), data yang diolah

Satpol PP Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu Perangkat Daerah di Provinsi Jawa Tengah yang memiliki tugas fungsi dalam menjaga ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Dengan beban tugas yang tinggi, akan tetapi jumlah ASN Satpol PP Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2020 hingga 2024 mengalami penurunan yang diakibatkan pensiun dan mutasi. Penurunan jumlah ASN ini dapat dilihat dari tabel perbandingan nominatif sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Kepegawaian Satpol PP Provinsi Jawa Tengah

Tahun	Jumlah ASN	Jumlah CASN	Jumlah Pensiun	Jumlah Mutasi Keluar	Jumlah Mutasi Masuk	Jumlah Mutasi Internal
2020	77	0	7	3	0	3
2021	71	3	10	2	1	0
2022	72	5	5	0	3	5
2023	73	0	2	0	0	6
2024	71	2	4	0	0	1
	JUMLAH	10	28	5	4	15

Sumber: Satpol PP Provinsi Jawa Tengah (2024), data yang diolah

Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya aspek pekerjaan, kepuasan kerja, stres kerja, usia, pendidikan, budaya organisasi, beban kerja, tekanan kerja, status perkawinan dan ketidakamanan pekerjaan (Apriani dkk., 2023). Berdasarkan hasil *interview* singkat kepada 11 (sebelas) ASN di lingkungan Satpol PP Provinsi Jawa Tengah mengenai keinginan untuk pindah, 9 (sembilan) diantaranya menyatakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk pindah dengan berbagai alasan. Gupta & Beehr (1979) menjelaskan bahwa stres dalam pekerjaan akan mengakibatkan munculnya keinginan untuk berpindah pada pegawai.

Stres kerja berkorelasi dengan respon jangka panjang dari kondisi interpersonal dan emosional di tempat kerja yang berdampak pada kondisi fisik dan fisiologis (Hermawan, 2023). Tak ayal pelaksanaan tugas yang bersinggungan langsung dengan masyarakat lambat laun dapat memberikan stres kerja tersendiri bagi ASN Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara hati dan tindakan yang harus dilakukan terutama saat pelaksanaan pembongkaran maupun penindakan non yustisi lainnya.

38% masyarakat Indonesia sendiri beranggapan bahwa kesehatan mental dan 28% lainnya memilih stres sebagai masalah kesehatan yang perlu diperhatikan (Carin & Amanda, 2023). Angka ini menunjukkan bahwa saat ini masyarakat telah peduli terhadap kesehatan mental serta stres yang dirasakannya. Oleh sebab itu perlu dilakukan adanya manajemen stres kerja pada instansi untuk mengetahui penyebab stres yang dirasakan ASN beserta cara mengatasinya.

Hermawan (2023) menyebutkan penyebab stres kerja PNS di Indonesia dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Administrasi yang buruk, tekanan profesional, beban kerja berlebih, dukungan keuangan yang tidak memadai, ketidakamanan kerja serta lingkungan kerja yang buruk merupakan faktor internal dari penyebab stres kerja. Sedangkan peluang eksternal, krisis ekonomi, dan konflik keluarga merupakan faktor eksternal dari stres kerja (Bhat dkk., 2023).

Perubahan kebijakan yang berlangsung dengan cepat memberikan efek yang signifikan terhadap pola kerja ASN, tetapi tidak sejalan dengan kualitas sumber daya aparatur yang dimiliki. Pada Juni 2023 terdapat 4.282.429 ASN dimana 63% (2.712.846) diantaranya berusia 41-60 tahun (Andrean W. Finaka, 2024) memiliki angka melek internet hanya sebesar 18,98%. Sedangkan ASN dengan usia dibawah 40 tahun angka melek internetnya sebesar 32,51% (APJII, 2024).

Digitalisasi pekerjaan berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang dilakukan oleh Pemerintah dalam bentuk Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Perpres No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, 2018) menjadi beban kerja tersendiri bagi ASN usia muda yang lebih melek teknologi. Beban ini lah yang terkadang menimbulkan rasa jenuh sehingga lambat laun akan mengakibatkan stres kerja pada ASN.

Selain itu, SPBE kerap kali bertentangan dengan budaya atau kebiasaan kerja serta tidak didukung dengan infrastruktur dan anggaran yang memadai (Kencono dkk., 2024). Keadaan ini akan mewujudkan lingkungan kerja yang buruk serta adanya ketidakamanan kerja yang kemudian mengakibatkan stres kerja sehingga berdampak pada adanya keinginan untuk pindah pada ASN. Bhat dkk. (2023) menjelaskan bahwa faktor penyebab stres akan memberikan pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berpindah dengan melalui persepsi eksploitasi yang dirasakan.

Pada tahun 2020 dan 2021 Satpol PP Provinsi Jawa Tengah memiliki beban tugas berlebih dalam menegakkan Protokol Kesehatan *Covid-19*. Dalam pelaksanaan tugas ini memberikan tekanan serta stres kerja tersendiri bagi pegawai ditambah terdapat 3 pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah yang meninggal dunia serta 33 pegawai positif *Covid-19* saat meleksanakan tugas (Satpol PP Provinsi Jawa Tengah, 2021). Tidak sedikit pula keluarga dari pegawai yang terdampak *Covid-19* dimana satu diantaranya meninggal dunia.

Stres kerja, beban kerja berlebih dan keseimbangan kehidupan pekerjaan serta lembur berdampak pada keinginan pindah pada pegawai (Junaidi dkk., 2020; Khalil dkk., 2020). Begitu juga dengan konflik keluarga-pekerjaan, peran ambiguitas dan peran konflik (Harun dkk., 2022).

Adanya pelimpahan beban kerja kepada ASN yang masih aktif akan menimbulkan penumpukan beban kerja yang merupakan salah satu penyebab stres kerja serta eksploitasi.

Eksplorasi yang dirasakan akan mengakibatkan keinginan untuk berpindah, kelelahan pegawai, keheňangan, balas dendam terhadap organisasi dan penarikan (Livne-Ofer dkk., 2019). Eksploitasi yang dirasakan oleh pegawai dapat dibagi ke dalam 6 skema yaitu pelanggaran pidana, hak asasi manusia, penolakan hak tenaga kerja, perdagangan tenaga kerja, pelanggaran keamanan dan diskriminasi terhadap pelanggaran ekonomi (Tagunu & Salahudin, 2023).

Meskipun keadaan yang dirasakan oleh ASN di lingkungan Satpol PP Provinsi Jawa Tengah memungkinkan untuk pindah ke instansi lain, akan tetapi pada kenyataannya angka mutasi eksternal yang terjadi sejak tahun 2020 dapat dikategorikan cukup rendah. Fenomena ini lah yang menjadi alasan utama mengapa perlu dilakukan adanya penelitian mengenai keinginan untuk pindah pada ASN di Lingkungan Satpol PP Provinsi Jawa Tengah.

Masih minimnya penelitian dan informasi yang terbatas mengenai penyebab keinginan untuk pindah, dan stres kerja terlebih lagi mengenai persepsi eksploitasi pada ASN juga menjadi alasan dilakukannya penelitian mengenai Analisis Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah yang Dimediasi oleh Persepsi Eksploitasi Pegawai pada Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah ASN, terlebih pada penyebab stres dan persepsi mereka terhadap eksploitasi pada lingkungan kerja.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada bagian 1.1, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh faktor internal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah?
2. Bagaimana pengaruh faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah?
3. Bagaimana pengaruh faktor internal penyebab stres kerja terhadap persepsi eksploitasi?
4. Bagaimana pengaruh faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap persepsi eksploitasi?
5. Bagaimana pengaruh persepsi eksploitasi terhadap keinginan untuk pindah?
6. Bagaimana peran persepsi eksploitasi dalam memediasi pengaruh antara faktor internal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah?
7. Bagaimana peran persepsi eksploitasi dalam memediasi pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh faktor internal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah
2. Menganalisis pengaruh faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah
3. Menganalisis pengaruh faktor internal penyebab stres kerja terhadap persepsi eksploitasi
4. Menganalisis pengaruh faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap persepsi eksploitasi
5. Menganalisis pengaruh persepsi eksploitasi terhadap keinginan untuk pindah
6. Menganalisis peran persepsi eksploitasi dalam memediasi pengaruh antara faktor internal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah
7. Menganalisis peran persepsi eksploitasi dalam memediasi pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan teoritis mengenai cara untuk mengurangi keinginan untuk pindah pegawai, penyebab stres kerja, serta persepsi eksploitasi.

Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi peneliti lainnya serta menjadi bahan pembelajaran guna meningkatkan kemampuan analisis dan berpikir secara konseptual.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian mengenai Analisis Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah yang Dimediasi oleh Persepsi Eksploitasi Pegawai pada Satpol PP Provinsi Jawa Tengah ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi kebijakan yang kongkrit serta evaluasi bagi Perangkat Daerah terhadap meminimalisir penyebab keinginan untuk pindah, pengelolaan stres kerja, serta persepsi eksploitasi yang dirasakan ASN guna meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Teori Reaktansi Psikologis dan Teori Pengharapan

Brehm, J. W. (1966) dalam Rosenberg & Siegel (2018) menjelaskan mengenai Reaktansi Psikologis turut melibatkan pengurangan kesenjangan antara sikap dan perilaku, khususnya berfokus pada persepsi kebebasan dan perilaku selanjutnya. Teori reaktansi psikologis memaparkan bagaimana individu termotivasi untuk melindungi rasa kebebasannya ketika merasa kebebasannya terancam. Salah satu contoh adalah ketika masyarakat memberontak terhadap peraturan yang merupakan reaksi atas peraturan tertentu yang menurutnya tidak sesuai.

Teori Reaktansi Psikologis merujuk pada Teori Disonansi Kognitif yang dikemukakan oleh Leon Festinger, pada tahun 1957 dimana seorang individu akan merasakan ketidaknyamanan ketika nilai atau keyakinannya bertentangan dengan perilakunya (Miller dkk., 2015). Ketidakesesuaian tersebut pada akhirnya akan menimbulkan tekanan sehingga individu akan berusaha untuk menguranginya. Adapun faktor yang menyebabkan disonansi kognitif adalah inkonsistensi logis, nilai-nilai budaya, pendapat umum, dan pengalaman masa lalu.

Kedua teori dasar psikologi ini dirasa relevan dengan teori dasar manajemen yaitu Teori Pengharapan (Teori Motivasi Pengharapan) yang dikemukakan oleh Victor H. Verom (1964). Pada teori ini menjelaskan bahwa dalam membuat keputusan berperilaku, seorang individu akan memproses elemen motivasi atas perilaku lain dikarenakan hasil yang diharapkan adalah perilaku yang akan dipilih. Teori ini juga menjelaskan bahwa individu dapat termotivasi menggapai tujuan apabila mereka percaya adanya korelasi positif antara upaya dan kinerja dengan hadiah (*reward*) yang didapat memuaskan kebutuhan (Ghozali, 2014).

2.1.2 Keinginan untuk Pindah

Mutasi merupakan cara organisasi untuk menempatkan pegawai pada posisi serta pekerjaan yang sesuai dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dan produktifitas (Hasibuan, 2017). Mutasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- a. Permintaan Sendiri (*personnel transfers*) merupakan mutasi atas keinginan sendiri pada jabatan yang peringkat atau tanggung jawabnya sama baik atas persetujuan pimpinan. Mutasi ini biasanya disebabkan oleh faktor kesehatan, keluarga maupun kerjasama (pertengaran atau perselishan)
- b. Alih tugas produktif (*production transfers*) adalah mutasi yang diakibatkan oleh kehendak pimpinan agar pegawai ditempatkan sesuai dengan kecakapannya guna meningkatkan produktifitas. Mutasi ini didasari oleh hasil penilaian prestasi, kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin.

Turnover intention atau keinginan untuk pindah adalah keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993). *Turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela (*avoidable voluntary*

turnover) maupun terpaksa (*un-avoidable voluntary turnover*) dan berpindah ke tempat kerja lainnya karena kurangnya kepuasan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (Ardan & Jaelani, 2021; Sari dkk., 2024).

Abelson (1987) menjelaskan bahwa keinginan pindah secara sukarela dapat diakibatkan oleh upah, kondisi kerja, serta atasan ataupun organisasi lain yang dirasa lebih baik. Sedangkan perubahan jalur karir ataupun faktor keluarga adalah penyebab keinginan pindah secara sukarela yang tidak dapat dihindarkan.

Price dalam Sari dkk. (2024) mengemukakan bahwa keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan individu yang terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan terdiri dari tanggungjawab kekerabatan terhadap lingkungan dan kesempatan kerja. Komunikasi, lingkungan dan perilaku rekan kerja yang mengakibatkan ketidakpuasan pegawai hingga berakibat pada pengunduran diri (Mano-Negrin & Tzafirir, 2004).
- b. Faktor individu terdiri atas kepuasan kerja, komitmen terhadap lembaga, perilaku mencari peluang/lowongan kerja, niat untuk tetap tinggal, peningkatan kompetensi, kemauan bekerja keras dan perasaan negatif atau positif.

Apriani dkk. (2023) menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang menyebabkan *turnover intention* yaitu aspek pekerjaan, kepuasan kerja, stres kerja, usia, pendidikan, budaya organisasi, beban kerja, tekanan kerja, status perkawinan dan ketidakamanan pekerjaan. Selain itu, terdapat 5 faktor yang mengurangi *turnover intention* yaitu kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja internal dan eksternal, komitmen organisasi yang tinggi dan konflik peran yang rendah.

Terdapat empat indikator keinginan untuk pindah (Simamora, 2015) yaitu:

- a. Pemikiran untuk pindah (*Thinking of Quitting*) yang diawali dengan ketidakpuasan kerja
- b. Pencarian pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) pada organisasi lain yang dirasa lebih baik
- c. Pegawai membandingkan pekerjaan (*Comparing Jobs*) dengan pekerjaan lainnya yang dirasa lebih baik dan menguntungkan
- d. Adanya niat untuk pindah (*Intention to quit*) bila telah memperoleh pekerjaan yang lebih baik.

Keinginan untuk pindah merupakan bentuk nyata dari teori reaktansi psikologis. Pegawai yang merasa bahwa pekerjaan yang ada saat ini tidak sesuai dengan harapan serta apa yang telah dipercayai akan mengalami demotivasi dan cenderung mengalami *burnout* yang pada akhirnya akan mempertimbangkan untuk pindah ataupun keluar. Pegawai yang memiliki beban ekonomi tinggi akan tetapi memiliki keinginan untuk berpindah merupakan bentuk lain dari teori disonansi kognitif.

2.1.3 Persepsi Eksploitasi

Eksploitasi dalam bahasa Inggris yaitu *exploit* yang berarti memanfaatkan atau mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya dari sesuatu atau seseorang secara tidak adil demi keuntungan sendiri (Zwolinski, 2016). Bhat dkk. (2023) menyampaikan bahwa inti dari eksploitasi pekerja adalah penindasan terhadap tuntutan sah dari pekerja. Pemberi kerja menggunakan kekuasaannya untuk memperoleh keuntungan dari kondisi pasar tenaga kerja yang buruk dengan membayar pekerja yang rendah dan menyediakan sumber daya yang terbatas.

Secara konseptual, persepsi eksploitasi sama halnya dengan persepsi ketidakadilan distributif di tempat kerja dimana pegawai merasa tidak adil atas apa yang mereka terima dari hasil kerja yang telah dilakukan (Zwolinski, 2016). Studi literatur yang dilakukan Tagunu & Salahudin (2023) menunjukkan bahwa terdapat beberapa skema eksploitasi yang dirasakan tenaga kerja yaitu pelanggaran pidana, hak asasi manusia, penolakan hak tenaga kerja, perdagangan tenaga kerja, pelanggaran keamanan dan diskriminasi terhadap pelanggaran ekonomi.

Livne-Ofer dkk. (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat 5 (lima) konstruksi yang digunakan untuk menjelaskan konsekuensi dari adanya Persepsi Eksploitsi yang dirasakan pegawai. Kelima konstruk atau indikator tersebut adalah pelanggaran dan pelanggaran kontrak psikologis, dukungan organisasi yang dirasakan rendah, ketidakadilan distributif, hambatan organisasi yang dirasakan, serta kekejaman organisasi yang dirasakan.

Pegawai dengan beban kerja yang berlebih akan merasa kebebasannya dibatasi dan mengalami reaktasi. Kesulitan dalam mengelola pekerjaan akan mengakibatkan rasa jenuh yang lambat laun akan mengakibatkan pemberontakan apabila tidak ada dukungan dari pimpinan.

2.1.4 Stres Kerja

Hans Selye pada tahun 1936 mengartikan stres sebagai “keadaan mental serta fisik yang diakibatkan oleh adanya perbedaan tak terduga antara tuntutan serta kemampuan individu untuk memenuhi suatu tuntutan tersebut” (Sidhu dkk., 2020). Stres dapat dialami oleh seluruh manusia dalam kehidupan termasuk dalam bekerja (Wijaya dkk., 2015). Stres kerja (*Job Stress*) merupakan kondisi yang muncul akibat dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan yang dikarakteristikan sebagai perubahan yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal yang ada (Beehr & Newman, 1978). Stres dibagi kedalam 2 tipe yaitu:

- a. *Eustress* (*good stress*) yaitu stres yang muncul akibat beban atau situasi stres yang konstruktif dan positif. Stres ini akan menimbulkan efek yang bermanfaat berupa stimulus dan kegairahan (Yuli Asih dkk., 2018).
- b. *Distress* yaitu stres yang dialami apabila seseorang mengalami penurunan kualitas pribadi akibat beban atau situasi stres yang destruktif dan negative, melebihi kapasitas yang dimiliki (*overload*) atau justru dibawah kapasitas yang dimiliki (*underload*).

Stres yang dirasakan pegawai tidak hanya diakibatkan oleh satu *stressor*, akan tetapi kombinasi dari beberapa *stressor* (Davis & Newstrom, 1995). Adapun faktor-faktor yang dapat mengakibatkan stres kerja adalah:

- a. Desain Pekerjaan

Hal ini meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya istirahat, kerja yang monoton, tidak memerlukan keterampilan dalam bekerja kendali kerja yang lemah.

- b. Gaya Kepemimpinan dan Gaya Manajemen

Kurangnya partisipasi pegawai dalam membuat keputusan, komunikasi yang minim, serta kurangnya kebijakan toleransi terhadap kepentingan keluarga dapat pula menjadi sumber stres.

- c. Hubungan Interpersonal

Dalam bekerja hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan saling mengingatkan dan menguatkan serta melakukan koreksi dan kontrol yang baik (Khakim dkk., 2017). Dukungan sosial yang buruk, persaingan politik, kecemburuan sosial, dan kurangnya perhatian manajemen dapat menjadi penyebab dari timbulnya stres pada pegawai.

- d. Peran Jabatan

Ketidajelasan peran dapat berupa terlalu banyak tanggung jawab, beban pekerjaan yang menumpuk, rangkap jabatan serta kesamaran tentang apa yang diharapkan.

- e. Perkembangan Karir

Keterlambatan karir akan menjadi sumber stres bagi pegawai yang memiliki kecerdasan, keterampilan dan potensi. Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan, promosi jabatan yang lebih tinggi dari pada kemampuan, keamanan pekerjaan, ambisi yang berlebihan juga dapat mengakibatkan frustrasi.

- f. Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi yang terlalu cepat, mendadak dan kurangnya sosialisasi akan memberikan dampak pada budaya organisasi. Perubahan besar dalam organisasi terbukti menimbulkan adanya stres kerja (Cooper & Straw, 2022).

g. Lingkungan Kerja

Kebisingan, polusi udara dan kesemrawutan merupakan kondisi kerja fisik yang tidak menyenangkan dan berbahaya sehingga mengakibatkan stres.

Hermawan (2023) membagi penyebab stres kerja yang dirasakan PNS menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Adapun faktor tersebut antara lain:

- a. Faktor Internal terdiri dari usia, masa kerja, tipe kepribadian, konflik peran, penilaian diri, kontrol kerja, dan peran individu dalam organisasi.
- b. Faktor Eksternal terdiri dari beban kerja, tekanan pekerjaan, pencahayaan, lingkungan kerja, dukungan sosial, hubungan dan konflik interpersonal, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, perubahan organisasi, dan jam kerja.

Sedangkan Bhat dkk. (2023) mengklasifikasikan administrasi yang buruk, tekanan profesional, beban kerja berlebih, dukungan keuangan yang tidak memadai, ketidakamanan kerja serta lingkungan kerja yang buruk sebagai faktor internal dari penyebab stres kerja. Sedangkan faktor eksternal dari stres kerja terdiri dari peluang eksternal, krisis ekonomi, dan konflik keluarga.

Usaha yang dilakukan untuk memulihkan kebebasan dalam bekerja dapat mengakibatkan stres. Ini merupakan hasil dari reaktansi atas ketegangan dalam mengembalikan kebebasan dengan pembatasan organisasi sehingga muncul perasaan frustrasi, kemarahan, dan kelelahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Penulis	Hasil Penelitian
1.	<i>Examination of Stress–Turnover Relationship Through Perceived Employee’s Exploitation at Workplace</i>	Mohd Abass Bhat, Shagufta Tariq dan Riyaz Ahmad Rainayee (2023)	1. <i>Endogenous Stressors, Exogenous Stressors, dan Occupational Stressor</i> berpengaruh terhadap <i>Employees Turnover Intention</i> 2. <i>Perceived Employees Exploitation</i> melakukan mediasi yang penuh pada <i>Endogenous Stressors, Exogenous Stressors, dan Occupational Stressor</i> terhadap <i>Employees Turnover Intention</i>
2.	<i>Factors Affecting Turnover Intention: A Literature Review</i>	Nilhar Apriani, Zulkifli Musannip Efendi Siregar (2023)	1. Terdapat 10 faktor yang menyebabkan <i>turnover intention</i> (aspek pekerjaan, kepuasan kerja, stres kerja, usia, pendidikan, budaya organisasi, beban kerja, tekanan kerja, status perkawinan dan ketidakamanan pekerjaan) 2.5 faktor yang mengurangi <i>turnover intention</i> yaitu kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja internal dan eksternal, komitmen organisasi yang tinggi dan konflik peran yang rendah
3.	<i>Role Stressors and Turnover Intention Among Doctors in Malaysian public Hospitals: Work–Family Conflict and Work Engagement as Mediators</i>	Ifrah Harun, Rosli Mahmood dan Hishamuddin Md. Som (2020)	1. <i>Role ambiguity</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. <i>Role conflict</i> dan <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 3. <i>Work engagement</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 4. <i>Work engagement</i> memediasi <i>Role ambiguity</i> dan <i>Role conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> 5. <i>Work family conflict</i> memediasi <i>Role ambiguity</i> dan <i>Role conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i>
4.	<i>The Effect of Overtime, Job Stress,</i>	Achmad Junaidi, Eko Sasono,	<i>Overtime, job stress, dan workload</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>

No.	Judul	Penulis	Hasil Penelitian
	<i>and Workload on Turnover Intention</i>	Wanuri Wanuria dan Dian Wahyu E. (2020)	
5.	<i>Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and Intention to Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia</i>	M. Khalil Omar, Ainie H. Aluwi, Muna W. Mohd Fauzi dan Nurul F. Hairpuddin (2020)	1. <i>Work Stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Intention to Leave</i> 2. <i>Workload</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Intention to Leave</i> 3. <i>Work-Life Balance</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Intention to Leave</i>
6.	Determinan Kejadian Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil	Tonny Hermawan dan Dr. Fibria Indriati (2023)	1. Faktor internal sebagai determinan stres kerja adalah usia, masa kerja, tipe kepribadian, konflik peran, penilaian diri, kontrol kerja, dan peran individu dalam organisasi 2. Faktor eksternal adalah beban kerja, tekanan pekerjaan, pencahayaan, lingkungan kerja, dukungan sosial, hubungan dan konflik interpersonal, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, perubahan organisasi, dan jam kerja.
7.	<i>Job stress and its Impact on Health of Employees: a Study Among Officers and Supervisors</i>	Amanpreet Kaur Sidhu, Harwinder Singh, Sandeep Singh Viridi dan Raman Kumar (2020)	1. Stres kerja di sebabkan oleh beban kerja, lingkungan kerja, konsentrasi, kepositifan dan perspektif masa depan 2. Stres kerja memberikan dampak negatif kepada kesehatan karena frekuensi kunjungan ke dokter dan jumlah penyakit yang diderita tinggi serta waktu yang diluangkan pegawai untuk berolahraga lebih sedikit.
8.	<i>Job Autonomy, Workload, Job Stress and Intention to Leave on Millennial: A Literature Review</i>	Gazali, Kemal Sandib, Yuni Lestari, dan Zainurrafiqi (2022)	Stres kerja berpotensi besar dalam menentukan munculnya niat untuk keluar yang didorong oleh otonomi kerja dan beban kerja pada kaum milenial.
9.	<i>Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations</i>	Henry Inegbedion, Emmanuel Inegbedion, Adeshola Peter, dan Lydia Harry (2020)	1. Persepsi keseimbangan beban kerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh perbandingan beban kerja terhadap rekan kerja berdasarkan kompetensi yang sama 2. Kekuatan staf organisasi mempengaruhi persepsi keseimbangan beban kerja serta kepuasan kerja.
10.	<i>The Phenomenon of Labor Exploitation: a Systematic Literature Review</i>	Andi Khafifah N. I. A. Tagunu, dan Salahudin (2023)	Studi literatur yang dilakukan terdapat beberapa skema eksploitasi yang dirasakan tenaga kerja yaitu Pelanggaran Pidana, Hak Asasi Manusia, Penolakan Hak Tenaga Kerja, Perdagangan Tenaga Kerja, Pelanggaran Keamanan dan Diskriminasi terhadap Pelanggaran Ekonomi.
11.	<i>Eyes Wide Open: Perceived Exploitation and Its Consequences</i>	Jaqueline A-M. Coyle-Shapiro dan Jone L. Pearce (2017)	1. Persepsi eksploitasi dimediasi emosi kemarahan dan permusuhan terhadap keterlibatan pegawai, balas dendam terhadap organisasi, komitmen organisasi, dan niat berpindah

No.	Judul	Penulis	Hasil Penelitian
			2. Persepsi eksploitasi dimediasi emosi malu dan rasa bersalah terhadap kelelahan pegawai, keheningan, dan penarikan psikologis

2.3 Hipotesis

2.3.1 Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah

Stres kerja berpotensi besar dalam menentukan munculnya niat untuk keluar (Apriani dkk., 2023; Gazali dkk., 2021; Hermawan, 2023; Junaidi dkk., 2020; Khalil dkk., 2020). Stres kerja disebabkan oleh faktor internal dan eksternal (Hermawan, 2023) yang akan mengakibatkan keinginan untuk berpindah. Usia, masa kerja, tipe kepribadian, konflik peran, penilaian diri, kontrol kerja, dan peran individu dalam organisasi dikategorikan dalam faktor internal. Sedangkan adalah beban kerja, tekanan pekerjaan, pencahayaan, lingkungan kerja, dukungan sosial, hubungan dan konflik interpersonal, pengembangan karir, gaya kepemimpinan, perubahan organisasi, dan jam kerja merupakan faktor eksternal.

Beban kerja yang berlebih akibat pembagian tugas kerja yang tidak merata mengakibatkan adanya persepsi eksploitasi pada pegawai yang berdampak pada niat pindah pada pegawai (Apriani dkk., 2023; Khalil dkk., 2020; Livne-Ofer dkk., 2019). Lingkungan kerja sangat berdampak pada keinginan pindah dari pegawai (Apriani dkk., 2023; Harun dkk., 2022). Oleh karena itu perlu diciptakan lingkungan kerja yang damai dan bersahabat agar pegawai nyaman.

Masalah keluarga yang dialami pegawai terkadang diakibatkan oleh emosi akibat pekerjaan yang dibawa ke ranah rumah tangga. Masalah ini akan menimbulkan tekanan stres pada pegawai dan mengakibatkan munculnya keinginan untuk pindah sebagai bentuk reaktansi psikologi (Apriani dkk., 2023; Harun dkk., 2022)

H1 Faktor Internal Penyebab Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan untuk Pindah

H2 Faktor Eksternal Penyebab Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan untuk Pindah

2.3.2 Penyebab Stres terhadap Persepsi Eksploitasi

Tekanan pekerjaan serta upah yang tidak sesuai dengan harapan akan berakibat pada munculnya persepsi eksploitasi pada diri pegawai (Gazali dkk., 2021; Livne-Ofer dkk., 2019). Perbandingan beban kerja terhadap rekan kerja berdasarkan kompetensi yang sama juga akan menimbulkan persepsi eksploitasi (Tagunu & Salahudin, 2023). Beban kerja berupa target dari perusahaan merupakan salah satu tanggung jawab yang akan mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai (Trisnawaty & Parwoto, 2020). Apabila tidak terselesaikan maka kondisi ini akan menimbulkan persepsi adanya eksploitasi pada diri pegawai.

Stres kerja tidak hanya merupakan hasil dari tekanan dan tuntutan kerja, akan tetapi juga berpengaruh terhadap cara individu dalam menafsirkan interaksi mereka dengan organisasi. Persepsi eksploitasi adalah salah satu konsekuensi dari stres kerja yang tidak dapat diselesaikan dengan baik. Memahami pengaruh antara stres kerja dan persepsi eksploitasi dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan.

H3 Faktor Internal Penyebab Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Eksploitasi

H4 Faktor Eksternal Penyebab Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Persepsi Eksploitasi

2.3.3 Persepsi Eksploitasi terhadap Keinginan untuk Pindah

Cohen, Blake and Goodman (2016) menyebutkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan niat berpindah dan berpindah merupakan dua hal berbeda yang memiliki prediktor berbeda. Sedangkan O'Neill dkk. (2009) menemukan bahwa persepsi rendahnya dukungan organisasi menyebabkan kemarahan atas perlakuan eksploitatif yang dirasakan. Hal ini dapat mengarah pada pencarian pekerjaan lain secara proaktif serta menimbulkan niat berpindah di antara karyawan (Livne-Ofer dkk., 2019).

Livne-Ofer dkk. (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa persepsi eksploitasi memprediksi niat berpindah. Selain itu Bhat dkk. (2023) juga menjelaskan bahwa persepsi eksploitasi yang dirasakan memberikan pengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berpindah baik secara langsung maupun sebagai mediator dari faktor penyebab stres.

H5 Persepsi Eksploitasi berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan untuk Pindah

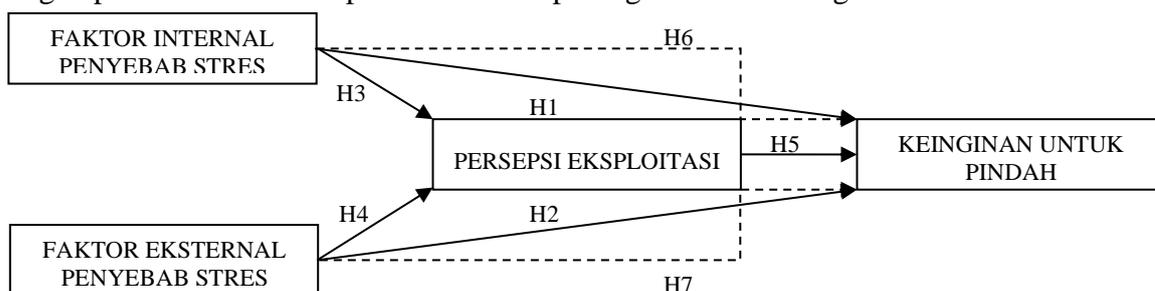
Jika ditarik garis lurus mengenai teori serta penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai Penyebab Stres Kerja, Keinginan untuk Pindah dan Persepsi Eksploitasi, ketiganya memiliki keterkaitan satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Bhat dkk. (2023) menunjukkan hasil bahwa *Endogenous Stressors*, *Exogenous Stressors*, dan *Occupational Stressor* berpengaruh terhadap *Employees Turnover Intention* secara langsung maupun melalui *Perceived Employees Exploitation*.

H6 Faktor Internal Penyebab Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan untuk Pindah melalui Persepsi Eksploitasi

H7 Faktor Eksternal Penyebab Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keinginan untuk Pindah melalui Persepsi Eksploitasi

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada serta teori yang mendukungnya, maka kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Teoritis
Sumber: Bhat dkk. (2023) yang diolah

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek penelitian yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jumlah pegawai di Satpol PP Provinsi Jawa Tengah hingga 1 Desember 2024 adalah 117 orang yang terdiri dari 70 ASN dan 47 Tenaga Kontrak (Non ASN).

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan karakteristik sampling yang digunakan adalah pegawai yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan diluar dari peneliti sendiri. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh ASN Satpol PP Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah 69 responden.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian kausal. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, serta analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kausal dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel menyebabkan perubahan pada variabel lainnya.

Pengumpulan data berdasarkan sumber data dibagi kedalam dua jenis, yaitu menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan kuisisioner untuk mendapatkan data primer. Kuisisioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang selanjutnya akan dijawab oleh responden. Sumber sekunder (*secondary sources*) diperoleh dari berbagai literatur, baik dari dokumen, buku maupun hasil penelitian yang ada, publikasi pemerintah, maupun data-data yang diambil langsung dari Satpol PP Provinsi Jawa Tengah.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian atau gejala sosial. Sarjono & Julianita (2011) mengutarakan bahwa skala likert dengan empat alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) dirasakan sebagai hal yang paling tepat dibandingkan dengan lima alternatif jawaban (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju) yang membuat hasil menjadi “rancu.”

Tabel 3.1 Model Pengukuran Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sarjono & Julianita (2011)

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
Faktor Internal Penyebab Stres Pegawai	Aspek yang berhubungan dengan kontak psikologis negatif karyawan dalam suatu organisasi (Bhat dkk., 2023).	1. Dukungan administrasi yang buruk	Bhat dkk. (2023)
		2. Tekanan profesional (Gaya kepemimpinan dan gaya manajemen)	
		3. Ketidakamanan kerja	
		4. Beban kerja berlebih	
		5. Dukungan keuangan yang tidak memadai	
		6. Lingkungan kerja yang buruk	
Faktor Eksternal Penyebab	Pemicu stres yang berasal dari luar organisasi dan seringkali sulit diidentifikasi karena penyebab umumnya	1. Peluang eksternal	Bhat dkk. (2023)
		2. Krisis Ekonomi	
		3. Konflik Keluarga	

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
Stres Pegawai	adalah hal-hal yang karyawan lebih suka simpan sendiri (Bhat dkk., 2023).	4. Pengembangan Karir	Davis & Newstrom (1995) Hermawan (2023)
		5. Perubahan Organisasi	
Keinginan untuk Pindah	<i>Turnover intention</i> atau keinginan untuk pindah adalah keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi (Tett & Meyer, 1993).	1. Pemikiran untuk pindah	Simamora (2015)
		2. Pencarian pekerjaan yang lebih baik	
		3. Membandingkan pekerjaan saat ini dengan pekerjaan lain	
		4. Adanya niat untuk pindah	
Persepsi Eksploitasi Pegawai	Persepsi eksploitasi sama halnya dengan persepsi ketidakadilan distributif di tempat kerja dimana pegawai merasa tidak adil atas apa yang mereka terima dari hasil kerja yang telah dilakukan (Zwolinski, 2016).	1. Pelanggaran kontrak psikologis	Livne-Ofer dkk. (2019)
		2. Dukungan organisasi yang dirasakan rendah	
		3. Ketidakadilan distributif	
		4. Hambatan organisasi yang dirasakan	
		5. Kekejaman organisasi yang dirasakan	

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel maka dilakukan pengujian menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) yang merupakan salah satu tipe *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dikembangkan oleh Joreskog pada tahun 1969 (Latan, 2012). SMARTPLS dan PLS GRAPH merupakan *software* yang digunakan untuk menganalisis SEM berbasis PLS (Dachlan, 2014). Terdapat dua uji yang harus dilakukan dengan PLS yaitu uji *outer model* dan *inner model*.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menganalisis jawaban-jawaban yang diberikan responden untuk setiap item pernyataan yang terdapat pada kuesioner yang disebarkan guna mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai variabel penelitian, sub variabel serta item-item pertanyaan pada penelitian. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka dilakukan pengukuran berdasarkan jawaban responden pada kuesioner. Masing-masing item pernyataan disertai dengan empat alternatif jawaban yang harus dipilih sesuai dengan pendapat responden. Dari jawaban tersebut kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan berdasarkan persentase dengan langkah-langkah sebagai berikut (Riduwan & Kuncoro, 2013):

1. Nilai kumulatif adalah jumlah dari setiap pernyataan yang merupakan jawaban dari 69 responden
2. Persentase adalah nilai kumulatif item dibagi dengan frekuensinya dikalikan 100%
3. Menghitung jumlah kumulatif terbesar dan terkecil
Jumlah responden adalah 69 orang, sedangkan nilai skala pengukuran terbesar adalah 4 dan nilai skala pengukuran terkecil adalah 1. Jadi, jumlah kumulatif terbesar = $69 \times 4 = 276$, dan jumlah kumulatif terkecil = $69 \times 1 = 69$
4. Menentukan nilai persentase terbesar dan terkecil
Nilai persentase terbesar = $\frac{276}{276} \times 100\% = 100\%$
Nilai persentase terkecil = $\frac{69}{276} \times 100\% = 25\%$

5. Nilai rentang persentase adalah $100\% - 25\% = 75\%$. Jika nilai rentang dibagi 4 skala pengukuran, maka akan diperoleh nilai interval persentase sebesar 18,75% sehingga diperoleh kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor

No.	Persentase	Kategori Penilaian
1.	25% - 43,75%	Sangat Tidak Baik
2.	>43,75% - 62,5%	Tidak Baik
3.	>62,5% - 81,25%	Baik
4.	>81,25% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Pengolahan data

3.5.2 Outer Model

Outer model (model pengukuran) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh indikator dapat menjelaskan variabel latennya. Indikator reflektif diuji dengan *convergent validity*, *discriminant validity* atau dengan *cronbach alpha*, dan *composite reliability* (Ghozali & Latan, 2020). Adapun hasil hitung dari *outer model* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kriteria Output Outer Model

Output	Kriteria
<i>Convergent Validity</i>	Nilai <i>factor loading</i> >0,70
<i>Variance extracted (AVE)</i>	Nilai AVE >0,5
<i>Discriminant Validity</i>	Nilai korelasi <i>cross loading</i> dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten lain.
<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> yang baik memiliki nilai >0,70
<i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Composite Reliability</i> yang baik memiliki nilai >0,70

Sumber: Ghozali & Latan (2020) dan Sholihin & Ratmono (2021)

3.5.3 Inner Model

Inner model (model struktural) digunakan untuk menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya, atau untuk menguji hipotesis antara variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat persentase R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapat pengaruh dari variabel laten independen. Stabilitas estimasi ini diuji dengan menggunakan uji t-statistik yang diperoleh melalui prosedur *bootstrapping*. Kriteria penafsiran dalam *output inner model* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Kriteria Output Inner Model

Output	Kriteria
Model Fit	Nilai <i>Normed Fit Index</i> (NFI) dengan batas <0,8 (<i>perfect</i>) dan <0,1 (<i>fit</i>)
R^2 untuk variabel laten endogen	Hasil R^2 sebesar >0.75; 0.50; dan 0.25 mengindikasikan bahwa model “Kuat”, “Moderat”, dan “Lemah”
<i>Effect Size</i>	Hasil F^2 sebesar >0.35; 0.15; dan 0.02 mengindikasikan bahwa pengaruh “Kuat”, “Moderat”, dan “Lemah”
<i>Predictive Relevance (Q²)</i>	Nilai Q^2 dapat dihitung dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots \dots \dots (1 - R^2_n)$ Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dicari sudah direkonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relevansi prediktif. Sedangkan nilai $Q^2 < 0$ berarti tidak ada relevansi prediktif.
Koefisien parameter dan t-statistik	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .

Sumber: Hair dkk. (2021), Wiyono (2020) dan Ghozali (2013)

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan menggunakan aplikasi *SmartPLS* dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ (Ghozali, 2018). Dasar pengujian hipotesis dilihat pada hasil dari perhitungan *Path Coefisien* pada *inner model* dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 atau hipotesis yang diajukan diterima
- Nilai $p\text{-value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 atau hipotesis yang tidak diterima.

3.5.5 Uji Mediasi

Sholihin & Ratmono (2021) menjelaskan bahwa uji mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF) melalui rumus sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Nilai pengaruh tidak langsung}}{\text{Nilai pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}}$$

Adapun hasil hitung dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai VAF > 80 berarti variabel memediasi secara penuh
- Nilai VAF 20 – 80 berarti variabel mediasi parsial
- Nilai VAF < 20 berarti variabel hampir tidak ada efek mediasi

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Sampel awal yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh ASN Satpol PP Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah 70 responden. Akan tetapi dikarenakan terdapat satu ASN yang meninggal dunia sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 69 responden.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Gambaran Responden		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	84%
	Perempuan	11	16%
Total		69	100%
Usia	≤ 25 Tahun	0	0%
	26 - 35 Tahun	15	22%
	36 - 45 Tahun	26	38%
	≥ 46 Tahun	28	40%
Total		69	100%
Pendidikan	SMP	1	1%
	SMA	22	32%
	D-III	9	13%
	D-IV/S1	24	35%
	S2	13	19%
Total		69	100%
Jabatan	Pelaksana	36	52%
	Fungsional	25	36%
	Struktural	8	12%
Total		69	100%
Masa Kerja Keseluruhan	≤ 5 tahun	9	13%
	6 - 15 Tahun	20	30%
	16 - 25 Tahun	30	43%
	≥ 26 Tahun	10	14%
Total		69	100%

Sumber: Data yang diolah

Berdasar tabel diatas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 84% dan berusia sama dengan diatas 35 tahun (78%). Adapun dari

jenis pendidikan, sebagian besar adalah lulusan SLTA sederajat (32%) dan lulusan D-IV/S1 (35%). Selain itu, 88% responden merupakan staf yang terdiri dari Jabatan Fungsional Umum dan Fungsional Tertentu dengan 57% memiliki masa kerja keseluruhan sama dengan diatas 16 tahun.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Setelah melakukan karakterisasi responden penelitian, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Stres

Tabel 4.2 Interpretasi Skor Variabel Faktor Internal Stres

No	Indikator	STS	TS	S	SS	Total	Kategori
1.	Dukungan administrasi yang buruk	2	32	96	76	206	Baik
		0,72%	11,59%	34,78%	27,54%	74,64%	
2.	Tekanan profesional	1	14	153	40	208	Baik
		0,36%	5,07%	55,43%	14,49%	75,36%	
3.	Ketidakamanan kerja	2	30	114	56	202	Baik
		0,72%	10,87%	41,30%	20,29%	73,19%	
4.	Beban kerja berlebih	3	18	132	52	205	Baik
		1,09%	6,52%	47,83%	18,84%	74,28%	
5.	Dukungan keuangan yang tidak memadai	5	24	117	52	198	Baik
		1,81%	8,70%	42,39%	18,84%	71,74%	
6.	Lingkungan kerja yang buruk	4	26	99	76	205	Baik
		1,45%	9,42%	35,87%	27,54%	74,28%	
RATA-RATA						204 73,91%	BAIK

Sumber: Pengolahan data

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil, nilai rata-rata kumulatif sebesar 204 (73,91%) dengan kategori “Baik” yang memiliki arti bahwa responden yang merupakan pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah menyatakan setuju adanya faktor internal penyebab stres selama bekerja. Para pegawai merasa benar adanya bahwa dukungan administrasi yang buruk, tekanan profesional, ketidakamanan kerja, beban kerja berlebih, dukungan keuangan yang tidak memadai serta lingkungan kerja yang buruk merupakan faktor internal penyebab stres yang dirasakan selama bekerja di Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Faktor internal penyebab stres yang paling dirasakan adalah tekanan profesional yang berasal dari pimpinan maupun tuntutan pekerjaan.

2. Faktor Eksternal Stres

Tabel 4.3 Interpretasi Skor Variabel Faktor Eksternal Stres

No	Indikator	STS	TS	S	SS	Total	Kategori
1.	Peluang eksternal	3	50	87	48	188	Baik
		1,09%	18,12%	31,52%	17,39%	68,12%	
2.	Krisis Ekonomi	6	36	87	64	193	Baik
		2,17%	13,04%	31,52%	23,19%	69,93%	
3.	Konflik Keluarga	5	44	78	64	191	Baik
		1,81%	15,94%	28,26%	23,19%	69,20%	
4.	Pengembangan Karir	7	44	72	64	187	Baik
		2,54%	15,94%	26,09%	23,19%	67,75%	
5.	Perubahan Organisasi	6	34	90	64	194	Baik
		2,17%	12,32%	32,61%	23,19%	70,29%	
RATA-RATA						191 69,06%	BAIK

Sumber: Pengolahan data

Tanggapan responden terhadap Faktor Eksternal Stres menghasilkan persentase sebesar 69,06% dengan kategori “Baik”, yang berarti pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah setuju bahwa peluang eksternal, krisis ekonomi, konflik keluarga, pengembangan karir dan perubahan organisasi adalah faktor eksternal penyebab stres yang dirasakan dalam bekerja. Para pegawai setuju bahwa perubahan organisasi dengan presentase 70,29% merupakan hal terbesar yang dapat mengakibatkan stres dalam menjalankan tugas di Satpol PP Provinsi Jawa Tengah.

3. Keinginan Untuk Pindah

Tabel 4.4 Interpretasi Skor Variabel Keinginan Untuk Pindah

No	Indikator	STS	TS	S	SS	Total	Kategori
1.	Pemikiran untuk pindah	7	24	78	96	205	Baik
		2,54%	8,70%	28,26%	34,78%	74,28%	
2.	Pencarian pekerjaan yang lebih baik	4	44	78	68	194	Baik
		1,45%	15,94%	28,26%	24,64%	70,29%	
No	Indikator	STS	TS	S	SS	Total	Kategori
3.	Membandingkan pekerjaan saat ini dengan pekerjaan lain	7	60	69	36	172	Tidak Baik
		2,54%	21,74%	25,00%	13,04%	62,32%	
4.	Adanya niat untuk pindah	6	56	57	64	183	Baik
		2,17%	20,29%	20,65%	23,19%	66,30%	
RATA-RATA						189	BAIK
						68,30%	

Sumber: Pengolahan data

Pengolahan data yang dilakukan menghasilkan tanggapan responden terhadap Keinginan Untuk Pindah sebesar 68,30% dengan kategori “Baik” yang berarti responden atau pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah setuju bahwa mereka memiliki keinginan untuk pindah. Pemikiran untuk pindah, pencarian pekerjaan yang lebih baik dan adanya niat untuk pindah merupakan indikator yang dapat menunjukkan adanya keinginan untuk pindah pada pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Meskipun mereka memiliki keinginan untuk pindah akan tetapi, para pegawai merasa tidak pernah membandingkan pekerjaan saat ini dengan pekerjaan lain. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan terhadap jawab responden terhadap indikator tersebut memiliki persentase sebesar 62,32% yang masuk ke dalam kategori “Tidak Baik”.

4. Persepsi Eksploitasi Pegawai

Tabel 4.5 Interpretasi Skor Variabel Persepsi Eksploitasi Pegawai

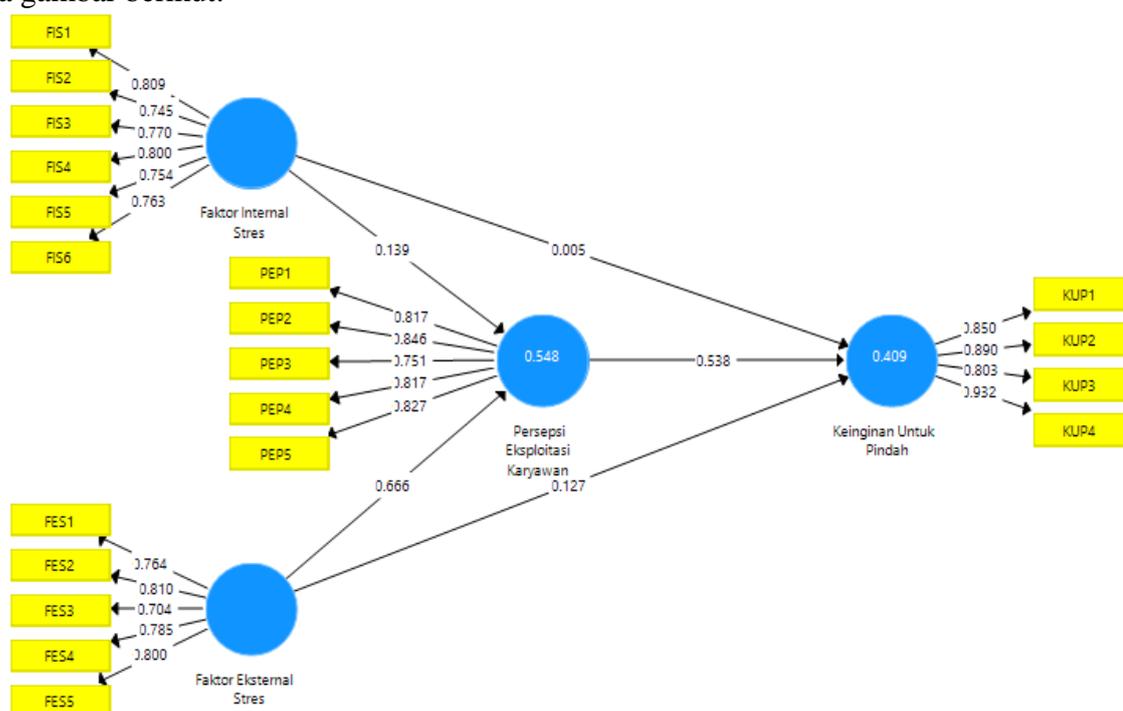
No	Indikator	STS	TS	S	SS	Total	Kategori
1.	Pelanggaran kontrak psikologis	5	20	90	96	211	Baik
		1,81%	7,25%	32,61%	34,78%	76,45%	
2.	Dukungan organisasi yang dirasakan rendah	5	28	57	124	214	Baik
		1,81%	10,14%	20,65%	44,93%	77,54%	
3.	Ketidakadilan distributif	9	48	60	64	181	Baik
		3,26%	17,39%	21,74%	23,19%	65,58%	
4.	Hambatan organisasi yang dirasakan	9	52	54	64	179	Baik
		3,26%	18,84%	19,57%	23,19%	64,86%	
5.	Kekejaman organisasi yang dirasakan	7	42	60	84	193	Baik
		2,54%	15,22%	21,74%	30,43%	69,93%	
RATA-RATA						196	BAIK
						70,87%	

Sumber: Pengolahan data

Dari hasil pengolahan data yang menunjukkan persepsi responden terhadap Persepsi Eksploitasi Pegawai menunjukkan persentase sebesar 70,87% yang berada diantara 62,5% dan 81,25% sehingga dapat dikategorikan “Baik”. Dengan demikian, pegawai setuju bahwa pelanggaran kontrak psikologis, dukungan organisasi yang dirasakan rendah, ketidakadilan distributif, hambatan organisasi yang dirasakan dan kekejaman organisasi yang dirasakan merupakan hal yang mengakibatkan mereka merasakan adanya persepsi eksploitasi pada diri mereka saat bekerja pada Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Hal yang paling dirasakan adalah dukungan organisasi yang dirasakan rendah sehingga mereka merasa apa yang mereka kerjakan tidak mendapatkan dukungan dan apresiasi dari organisasi.

4.3 Hasil Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model digunakan untuk mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Dalam menguji model pengukuran (*outer model*) perlu dilakukan adanya uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS*. Adapun *outer model* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1 *Outer Model*

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

1. Uji *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* akan terpenuhi apabila nilai *loading factor* pada masing–masing indikator >0,70. Adapun hasil uji *convergent validity* seluruh indikator sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji *Convergent Validity*

Variabel Laten	Pengaruh	Hasil Uji	Kesimpulan
Faktor Eksternal Stres (X1)	FIS1 → X1	0,809	Valid
	FIS2 → X1	0,745	Valid
	FIS3 → X1	0,770	Valid
	FIS4 → X1	0,800	Valid
	FIS5 → X1	0,753	Valid
	FIS6 → X1	0,763	Valid

Variabel Laten	Pengaruh	Hasil Uji	Kesimpulan
Faktor Internal Stres (X2)	FES1 → X2	0,764	Valid
	FES2 → X2	0,810	Valid
	FES3 → X2	0,704	Valid
	FES4 → X2	0,785	Valid
	FES5 → X2	0,800	Valid
Keinginan Untuk Pindah (Y)	KUP1 → Y	0,847	Valid
	KUP2 → Y	0,890	Valid
	KUP3 → Y	0,807	Valid
	KUP4 → Y	0,931	Valid
Persepsi Eksploitasi Pegawai (M)	PEP1 → M	0,818	Valid
	PEP2 → M	0,847	Valid
	PEP3 → M	0,749	Valid
	PEP4 → M	0,817	Valid
	PEP5 → M	0,828	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh indikator yang digunakan valid karena memiliki nilai *loading factor* >0,70. Oleh karena itu, seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity*.

2. Uji *Discriminant Validity*

Indikator yang digunakan dinyatakan valid pada uji *discriminant validity* apabila nilai *loading factor* yang dimiliki merupakan nilai tertinggi kepada variabel yang dituju dibandingkan dengan *loading factor* kepada variabel lainnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji *Discriminant Validity*

	Faktor Eksternal Stres	Faktor Internal Stres	Keinginan Untuk Pindah	Persepsi Eksploitasi Pegawai
Faktor Eksternal Stres	0,774			
Faktor Internal Stres	0,454	0,774		
Keinginan Untuk Pindah	0,522	0,300	0,870	
Persepsi Eksploitasi Pegawai	0,730	0,442	0,633	0,812

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh indikator yang ada dinyatakan valid dengan berpedoman pada nilai *loading factor* yang ada pada setiap indikator terhadap setiap variabel. Nilai *loading factor* yang dimiliki merupakan nilai tertinggi pada variabel yang telah ditentukan dibandingkan dengan *loading factor* pada variabel lainnya sehingga indikator tersebut dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan pula uji reliabilitas pada setiap variabel yang ada pada penelitian. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Kesimpulan
Faktor Eksternal Stres	0,833	0,845	0,881	0,598	Reliabel
Faktor Internal Stres	0,870	0,898	0,899	0,599	Reliabel
Keinginan Untuk Pindah	0,892	0,893	0,925	0,757	Reliabel
Persepsi Eksploitasi Pegawai	0,871	0,870	0,906	0,660	Reliabel

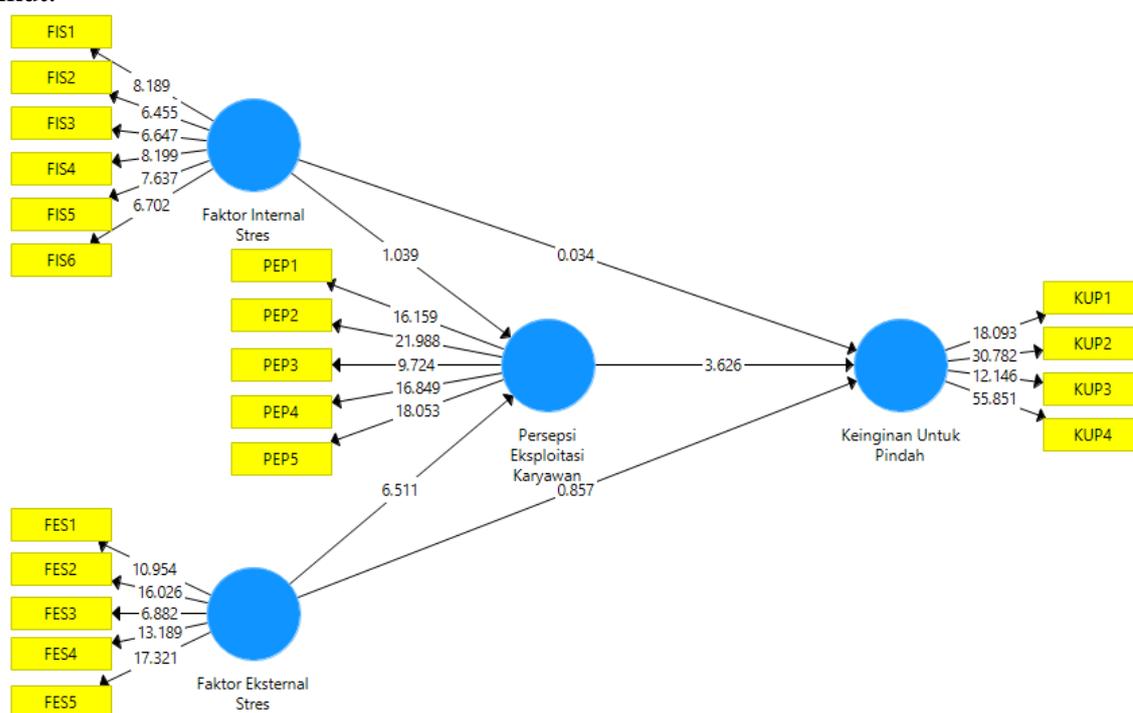
Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability*, *cronbach alpha* dan *variance extracted (AVE)* yang terdapat pada masing-masing variabel. Nilai yang harus terpenuhi agar setiap variabel dinyatakan reliabel adalah $>0,70$ untuk nilai *composite reliability*, $>0,70$ untuk nilai *cronbach alpha* dan $>0,50$ untuk nilai *variance extracted*. Seluruh variabel yang digunakan dinyatakan reliabel karena nilai yang ada telah memenuhi seluruh nilai yang dipersyaratkan.

Dengan demikian setelah dilakukan perhitungan maka seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan valid. Selain itu seluruh variabel yang digunakan juga dinyatakan reliabel. Maka seluruh indikator dan variabel pada penelitian dapat digunakan untuk pengujian *inner model*.

4.4 Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* dilakukan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R^2 dari model penelitian yang dilakukan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai R^2 pada variabel laten endogen dan nilai t_{hitung} pada setiap variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dari hasil *bootstrapping*. Adapun diagram jalur (*path diagram*) *inner model* sebagai berikut:



Gambar 4.2 *Inner Model*

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

1. Normed Fit Index (NFI)

Tabel 4.9 Nilai *Normed Fit Index* (NFI)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<i>Chi-Square</i>	283,599	283,599
NFI	0,705	0,705

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui *SmartPLS*, Nilai *Normed Fit Index* (NFI) dari model penelitian yang ada diperoleh hasil sebesar $0,705 < 0,8$ sehingga dapat dinyatakan bahwa model yang diusulkan cocok dengan data yang diamati dan dikategorikan *perfect*.

2. R-square

Tabel 4.10 Nilai R-square

	R-square	R-square adjusted
Keinginan Untuk Pindah	0,409	0,382
Persepsi Eksploitasi Pegawai	0,548	0,534

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *SmartPLS* menunjukkan bahwa angka R-square adjusted variabel keinginan untuk pindah sebesar 0,409. Hal ini berarti bahwa variabel faktor internal stres, faktor eksternal stres dan persepsi eksploitasi mampu menjelaskan variabel keinginan untuk pindah sebesar 40,9% dan mengindikasikan bahwa model pengaruh yang dihasilkan dianggap lemah.

Sedangkan nilai R-square adjusted variabel persepsi eksploitasi pegawai sebesar 0,548 yang berarti bahwa variabel faktor internal stres dan faktor eksternal stres mampu menjelaskan variabel persepsi eksploitasi sebesar 54,8% dan mengindikasikan bahwa model pengaruh yang dihasilkan dianggap moderat.

3. Effect Size

Tabel 4.11 Nilai Effect Size

	Persepsi Eksploitasi Pegawai	Keinginan Untuk Pindah
Faktor Internal Stres	0,034	0,000
Faktor Eksternal Stres	0,779	0,012
Persepsi Eksploitasi Pegawai		0,222

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Dengan kriteria hasil F^2 sebesar $>0,35$; $0,15$; dan $0,02$ mengindikasikan bahwa pengaruh “Kuat”, “Moderat”, dan “Lemah”, maka berdasarkan hasil pengolahan data dengan *SmartPLS* dapat dijelaskan bahwa:

- Pengaruh faktor internal stres terhadap persepsi eksploitasi pegawai sebesar 0,034, maka pengaruh yang dihasilkan lemah.
- Pengaruh faktor eksternal stres terhadap persepsi eksploitasi pegawai sebesar 0,779, maka pengaruh yang dihasilkan kuat.
- Pengaruh faktor internal stres terhadap keinginan untuk pindah sebesar 0,000, maka pengaruh yang dihasilkan lemah.
- Pengaruh faktor eksternal stres terhadap keinginan untuk pindah sebesar 0,012, maka pengaruh yang dihasilkan lemah.
- Pengaruh persepsi eksploitasi pegawai terhadap keinginan untuk pindah sebesar 0,222, maka pengaruh yang dihasilkan moderat.

4. Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 4.12 Nilai Blindfolding

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Faktor Eksternal Stres	345,000	345,000	
Faktor Internal Stres	414,000	414,000	
Keinginan Untuk Pindah	276,000	194,575	0,295
Persepsi Eksploitasi Karyawan	345,000	225,555	0,346

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan *Blindfolding* pada aplikasi *SmartPLS-3* diperoleh Nilai Q^2 variabel keinginan untuk pindah sebesar $0,295 > 0$ dan variabel persepsi eksploitasi karyawan sebesar $0,346 > 0$, sehingga menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dicari sudah direkonstruksi dengan baik sehingga model mempunyai relevansi prediktif.

4.5 Pengujian Hipotesis

Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$ maka pengujian hipotesis dilakukan dengan berdasarkan pada $t_{hitung} > 1,96$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dan nilai $p-value < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 atau hipotesis yang diajukan diterima.

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis

	Path Koefisien	T Statistik	P Value	Kesimpulan
Faktor Internal Stres → Keinginan Untuk Pindah	0,005	0,034	0,487	H_1 Ditolak
Faktor Eksternal Stres → Keinginan Untuk Pindah	0,127	0,857	0,196	H_1 Ditolak
Faktor Internal Stres → Persepsi Eksploitasi Pegawai	0,139	1,039	0,150	H_1 Ditolak
Faktor Eksternal Stres → Persepsi Eksploitasi Pegawai	0,666	6,511	0,000	H_1 Diterima
Persepsi Eksploitasi Pegawai → Keinginan Untuk Pindah	0,538	3,626	0,000	H_1 Diterima
Faktor Internal Stres → Persepsi Eksploitasi Pegawai → Keinginan Untuk Pindah	0,075	0,970	0,166	H_1 Ditolak
Faktor Eksternal Stres → Persepsi Eksploitasi Pegawai → Keinginan Untuk Pindah	0,359	3,134	0,001	H_1 Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

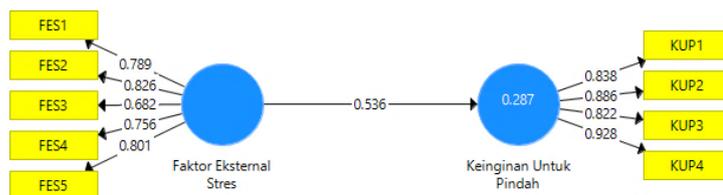
Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa:

- Pengaruh antara faktor internal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,034 < 1,96$ dan nilai $p-value 0,487 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan.
- Pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,857 < 1,96$ dan nilai $p-value 0,196 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan.
- Pengaruh antara faktor internal penyebab stres kerja terhadap persepsi eksploitasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 1,039 < 1,96$ dan nilai $p-value 0,150 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan.
- Pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap persepsi eksploitasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,511 > 1,96$ dan nilai $p-value 0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan.
- Pengaruh antara persepsi eksploitasi terhadap keinginan untuk pindah menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,626 > 1,96$ dan nilai $p-value 0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan.
- Pengaruh antara faktor internal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui persepsi eksploitasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 0,970 < 1,96$ dan nilai $p-value 0,166 > 0,05$ sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan.
- Pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui persepsi eksploitasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,134 > 1,96$ dan nilai $p-value 0,001 < 0,05$ sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif signifikan.

4.6 Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Variance Accounted For (VAF)*. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel persepsi eksploitasi pegawai dapat memediasi faktor eksternal stres terhadap keinginan untuk pindah. Akan tetapi tidak dapat memediasi faktor internal stres terhadap keinginan untuk pindah. Nilai VAF sendiri dapat diperoleh apabila telah memenuhi syarat:

- Menguji pengaruh langsung X terhadap Y, tanpa memasukkan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel mediasi (M)

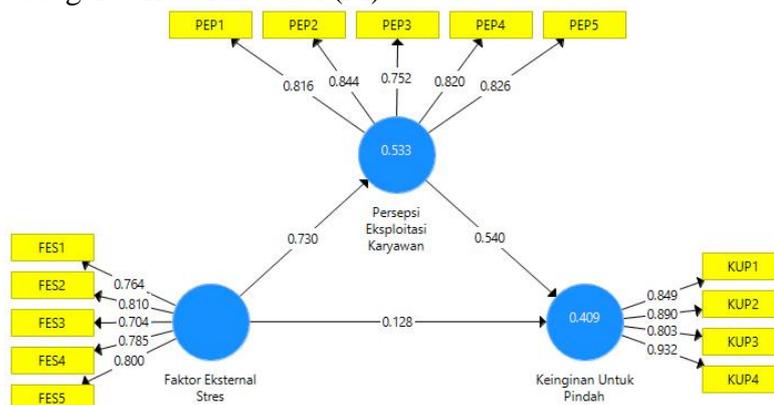


Gambar 4.3 Hubungan langsung X dan Y

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa koefisien jalur hubungan antara faktor eksternal stres terhadap keinginan untuk pindah sebelum dimasukkan variabel persepsi eksploitasi pegawai sebagai mediator adalah sebesar 0,536 ($a = 0,536$).

- Menguji pengaruh tidak langsung X terhadap Y, dengan memasukkan variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel mediasi (M)



Gambar 4.4 Hubungan tidak langsung X ke Y

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*

Setelah ditambahkan variabel persepsi eksploitasi pegawai sebagai mediasi diketahui bahwa koefisien jalur hubungan antara faktor eksternal stres persepsi terhadap eksploitasi pegawai sebesar 0,730 ($b = 0,730$). Sedangkan koefisien jalur persepsi eksploitasi pegawai terhadap keinginan untuk pindah sebesar 0,540 ($c = 0,540$).

- Menghitung nilai VAF dengan rumus sebagai berikut:

$$VAF = \frac{\text{Nilai pengaruh tidak langsung}}{\text{Nilai pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung}}$$

$$VAF = \frac{b \times c}{a + (b \times c)}$$

$$VAF = \frac{0,730 \times 0,540}{0,536 + (0,730 \times 0,540)}$$

$$VAF = \frac{0,349}{0,536 + 0,349} = 0,424 = 42,4\%$$

Keterangan:

a = Pengaruh langsung Faktor Eksternal Stres terhadap Keinginan Untuk Pindah

b = Pengaruh langsung Faktor Eksternal Stres terhadap Persepsi Eksploitasi Pegawai

c = Pengaruh langsung Persepsi Eksploitasi Pegawai terhadap Keinginan Untuk Pindah

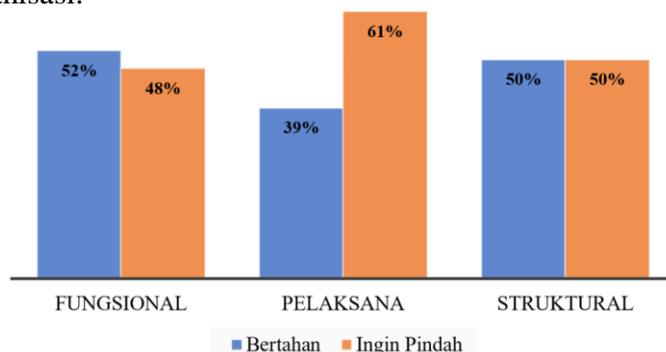
Berdasarkan hasil perhitungan VAF dengan rumus diatas diperoleh nilai 42,4% maka nilai VAF berada diantara 20 hingga 80 berarti bahwa variabel Persepsi Eksploitasi Pegawai mediasi secara parsial. Mediasi parsial merupakan kondisi ketika variabel independen masih dapat memengaruhi variabel dependen secara langsung, meskipun terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen yang melibatkan variabel mediator.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Faktor Internal Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah

Pada hipotesis 1, H_1 ditolak dan H_0 diterima, hal ini karena nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 0,035 kurang dari 1,96. Dengan demikian maka antara faktor internal penyebab stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Pengaruh antara kedua variabel dapat dikategorikan lemah karena nilai F^2 hanya sebesar 0,000.

Faktor internal penyebab stres kerja seperti tuntutan tugas dan peran, tuntutan antar pribadi, serta kepemimpinan organisasi bukanlah hal utama yang dapat menimbulkan keinginan untuk pindah bagi pegawai dikarenakan dapat diuraikan dengan adanya kegiatan *refreshing day*, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, serta memberikan penghargaan bagi pegawai. Setiap tahunnya akan diadakan *capacity building* bagi pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah sebagai sarana *bonding* antara pimpinan dan staf serta sebagai wadah menerima saran masukan bagi organisasi.



Gambar 4.5 Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa, sebagian besar pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah memiliki keinginan untuk pindah terutama pada pegawai yang memiliki jabatan pelaksana umum. Akan tetapi adanya Peraturan BKN No. 5 Tahun 2019 yang mengatur mutasi paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun menjadi hambatan tersendiri. Terlebih saat ini Provinsi Jawa Tengah dipimpin oleh Pejabat Gubernur yang tidak dapat melantik ataupun memindah ASN sehingga proses mutasi akan berjalan semakin lama karena harus memperoleh rekomendasi dari Badan Kepegawaian Negara serta Kementerian Dalam Negeri.

Seorang ASN yang akan melakukan mutasi baik internal maupun eksternal haruslah menyesuaikan dengan kelas jabatan yang dimiliki dan ketersediaan formasi pada instansi dituju. Hal ini menjadi hambatan karena saat ini formasi yang ada difokuskan untuk memberikan tempat bagi teman-teman Non ASN yang akan diangkat menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Selain itu apabila seorang ASN akan mutasi dengan kelas jabatan yang lebih tinggi (misal dari Pengadministrasi kelas jabatan 5 ke Pengelola kelas jabatan 6) haruslah lolos Ujian Kenaikan Kelas Jabatan. Hal-hal ini lah yang menjadi kendala bagi ASN Satpol PP Provinsi Jawa Tengah untuk pindah meskipun tingkat keinginan untuk pindah mereka tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Ginting dkk. (2021), Kurniawati & Surya (2022) dan Ahmad dkk. (2023) dimana meskipun terdapat arah positif dari stres kerja akan tetapi pengaruh yang dihasilkan tidaklah signifikan. Dalam Teori Pengharapan dijelaskan bahwa individu dapat termotivasi untuk menggapai tujuan apabila mereka percaya akan adanya korelasi positif antara upaya, kinerja dan hadiah (Ghozali, 2014). Keberadaan dukungan sosial dan lingkungan kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap niat untuk pindah (Lase dkk., 2020; Setiawan & Darminto, 2013).

4.7.2 Pengaruh Faktor Eksternal Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah

Untuk uji hipotesis 2, faktor eksternal penyebab stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh

sebesar 0,877 kurang dari 1,96 sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima. Nilai F^2 dari hasil uji *Effect Size* sebesar 0,012, maka pengaruh yang dihasilkan lemah.

Ancaman finansial berbahaya bagi perilaku dan kesehatan mental individu, akan tetapi dampaknya sebagian besar masih belum dieksplorasi dalam konteks perilaku organisasi. Meskipun ancaman finansial berakibat pada stres akan tetapi dampak negatif dari ancaman finansial lah yang menjadi alasan pegawai untuk tetap bekerja. Stres kerja yang dirasakan dapat memengaruhi perasaan tidak puas atau ketidaknyamanan di tempat kerja, akan tetapi tidak selalu memiliki pengaruh langsung yang signifikan dengan keinginan untuk pindah. Pegawai yang memiliki kesabaran terhadap pekerjaan, dapat memotivasi diri untuk bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama dan mencari cara untuk mengatasi stres yang dirasakan. Jika dilihat dari karakteristik responden yang diteliti, sebagian besar telah memiliki masa kerja lebih dari 16 (enam belas) tahun, maka terdapat kemungkinan bahwa mereka telah melalui proses *coping* yang merupakan proses pemecahan masalah guna menangani faktor-faktor penyebab stres baik dari segi internal maupun eksternal. Dengan kondisi telah berdamai dengan stres kerja yang ada, maka mereka akan memilih untuk bertahan di Satpol PP Provinsi Jawa Tengah.

Hal ini selaras dengan Teori Pengharapan yang disampaikan oleh Ghazali (2018) dan Teori Reaktansi Psikologis oleh Brehm, J. W (1966) dimana individu akan termotivasi untuk melindungi dan menggapai kebebasan serta tujuan selagi mereka percaya bahwa apa yang mereka lakukan akan memberikan korelasi positif pada hasil yang diperoleh. Studi yang dilakukan Bramasta dkk. (2023) dan Heruwanto dkk. (2019) menunjukkan hasil bahwa faktor stres kerja yang terdiri dari lingkungan, organisasi dan individu meskipun semakin tinggi akan tetapi tidak berpengaruh terhadap peningkatan keinginan untuk pindah kerja.

4.7.3 Pengaruh Faktor Internal Penyebab Stres Kerja terhadap Persepsi Eksploitasi

Pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,999 kurang dari 1,96 yang artinya H_1 ditolak sehingga H_0 diterima. Berdasarkan hasil tersebut maka faktor internal penyebab stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi eksploitasi. Pada uji *Effect Size* diperoleh nilai F^2 sebesar 0,034, maka pengaruh yang dihasilkan lemah.

Setiap individu yang bekerja dalam organisasi tentunya akan menghadapi berbagai macam karakteristik pekerjaan, maka dari itu diperlukan adanya penyesuaian-penyesuaian sehingga individu dapat memahami dengan baik, yang kemudian akan meningkatkan motivasi kerja seseorang. Stres tidak hanya memiliki konotasi negatif, akan tetapi terdapat stres yang kompetitif yaitu kondisi stres yang mengakibatkan pegawai secara tiba-tiba memiliki pandangan yang mengagumkan, dapat membaca pikiran pesaing serta dapat melakukan hal positif yang melebihi batas normal kemampuan yang dimiliki.

Jika dilihat, sebagian besar pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah telah berusia diatas 35 tahun dan telah berumah tangga dengan masa kerja lebih dari 16 tahun. Karakteristik ini memungkinkan jika mereka telah beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan serta beban kerja berlebih yang mereka rasakan sehingga mereka tidak lagi memiliki persepsi eksploitasi pada diri mereka.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bhat dkk. (2023) yang menyatakan bahwa faktor internal penyebab stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi eksploitasi. Akan tetapi sejalan dengan Teori Disonansi Kognitif yang telah menjelaskan bahwa apabila seorang individu merasakan suatu tekanan, maka ia akan mencari cara untuk mengurainya (Miller dkk., 2015).

4.7.4 Pengaruh Faktor Eksternal Penyebab Stres Kerja terhadap Persepsi Eksploitasi

Pada hipotesis 4 yang menjelaskan pengaruh faktor eksternal penyebab stres kerja terhadap persepsi eksploitasi didapatkan hasil H_1 diterima dengan kata lain H_0 ditolak. Dengan nilai t_{hitung}

sebesar 6,554 yang lebih besar dari 1,96 maka faktor eksternal penyebab stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi eksploitasi. Koefisien parameter (*path* koefisien) sebesar 0,666 memiliki arti bahwa faktor eksternal penyebab stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap persepsi eksploitasi sebesar 0,666. Selain itu dengan hasil uji *Effect Size* diperoleh nilai F^2 sebesar 0,779, maka pengaruh yang dihasilkan kuat.

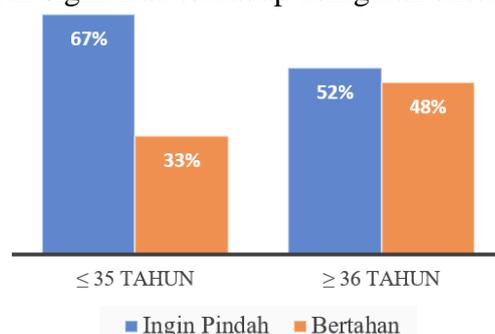
Tuntutan pekerjaan yang monoton serta konflik yang tercipta dalam pelaksanaan pekerjaan kerap kali menjadi alasan utama persepsi pegawai terhadap beban pekerjaan berlebih yang mereka terima. Konflik keluarga-pekerjaan yang merupakan faktor eksternal stress erat kaitannya dengan persepsi eksploitasi. Hal ini dikarenakan konflik keluarga-pekerjaan biasanya disebabkan oleh waktu bersama keluarga yang kurang dan masalah keuangan keluarga merupakan salah satu skema eksploitasi yang dirasakan tenaga kerja. Hasil ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa pegawai yang saat ini menjalani *Long Distance Marriage Relationship* (LDM) dengan keluarga, mereka merasa waktu yang seharusnya dapat dihabiskan dengan keluarga berkurang karena adanya penugasan di luar jam kantor dan terkadang di hari libur.

Konflik keluarga-pekerjaan semakin diperparah dengan rendahnya dukungan organisasi yang dirasakan pegawai. Di saat pegawai merasakan adanya faktor eksternal penyebab stres berupa konflik keluarga-pekerjaan akan tetapi mereka tidak merasa hadirnya peran dan dukungan organisasi dan mencari jalan keluar. Hal ini lah yang menjadi dasar adanya pelanggaran kontrak psikologis pada pegawai. Selain itu, manajemen karir yang dilakukan dengan baik akan memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan efektivitas organisasi. Akan tetapi keterlibatan pegawai secara aktif tanpa dibarengi dengan manajemen karir akan menimbulkan persepsi eksploitasi pada diri pegawai.

Dalam Teori Reaktansi Psikologis menjelaskan bahwa keputusan seorang individu akan dipengaruhi oleh kesenjangan yang dirasakan. Apabila terdapat faktor yang dapat mengganggu kebebasannya maka individu tersebut akan berusaha untuk melindunginya (Rosenberg & Siegel, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Bhat dkk. (2023) memiliki hasil bahwa faktor eksternal penyebab stres kerja yang terdiri dari peluang eksternal yang dirasakan, krisis ekonomi yang dirasakan, dan konflik pekerjaan-keluarga, memiliki pengaruh terhadap eksploitasi yang dirasakan oleh pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi eksploitasi.

4.7.5 Pengaruh Persepsi Eksploitasi terhadap Keinginan untuk Pindah

Hasil uji hipotesis 5 diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 3,585 yang lebih besar dari 1,96 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak sehingga persepsi eksploitasi berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Selain itu F^2 dari hasil uji *Effect Size* sebesar 0,779 menunjukkan bahwa pengaruh yang dihasilkan moderat. *Path* koefisien sebesar 0,538 memiliki arti bahwa persepsi eksploitasi berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah sebesar 0,538.



Gambar 4.6 Keinginan Untuk Pindah Berdasarkan Usia

Sebagian besar pegawai baik dari usia muda maupun tua memiliki keinginan untuk pindah yang tinggi. Pekerjaan yang monoton serta harus siap sedia 24/7 (24 jam dalam 7 hari) menjadi

alasan kuat bagi pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah merasakan adanya eksploitasi pada diri mereka. Selain itu pembagian tugas yang tidak merata serta tidak sesuai dengan tugas fungsi jabatan terkadang menjadi beban tersendiri bagi para pegawai. Pegawai yang memiliki tekanan tinggi pada pekerjaannya yang merupakan sebuah respon adaptif atas dinamika lingkungan, situasi maupun peristiwa yang menyebabkan tuntutan fisik dan psikologi secara berlebihan terhadap seseorang akan secara sukarela memiliki kecenderungan ataupun niat untuk pindah. Beban inilah yang dirasa dapat mengganggu kebebasan pada pegawai sehingga pegawai akan mengambil keputusan yang diyakini dapat melindungi kebebasannya yaitu berkeinginan untuk pindah. Disisi lain, stres kerja sangat mempengaruhi kesehatan pegawai sehingga berakibat pada kurangnya waktu yang dihabiskan dengan keluarga di mana ini merupakan salah satu indikator adanya eksploitasi pada pegawai. Adanya konflik keluarga yang diakibatkan oleh pekerjaan juga merupakan salah satu penyebab adanya keinginan untuk pindah.

Studi yang dilakukan oleh Bhat dkk. (2023) menunjukkan bahwa persepsi eksploitasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Junaidi dkk. (2020) juga menyebutkan bahwa seorang pegawai dengan beban kerja yang tinggi akan memiliki keinginan tinggi untuk pindah.

4.7.6 Pengaruh Faktor Internal Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah melalui Persepsi Eksploitasi

Berdasarkan pengujian hipotesis 6 menghasilkan t_{hitung} sebesar 0,889 kurang dari 1,96 dan nilai p -value 0,187 lebih besar dari 0,05 sehingga H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara faktor internal penyebab stres kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui persepsi eksploitasi.

Lingkungan kerja internal dan eksternal, komitmen organisasi yang tinggi dan konflik peran yang rendah merupakan faktor internal stress dapat mengurangi angka *turnover* pegawai. Meskipun pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah merasakan faktor internal penyebab stres seperti dukungan administrasi yang buruk, tekanan profesional (gaya kepemimpinan dan gaya manajemen), ketidakamanan kerja, beban kerja berlebih, dukungan keuangan yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang buruk, akan tetapi mereka mencari cara bagaimana dapat nyaman bekerja. Bagi sebagian pegawai yang telah memiliki masa kerja tinggi mereka akan mencari cara untuk mengatasi stres yang dirasakan sehingga mereka akan kembali merasa nyaman dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan kenyamanan kerja dan suasana kerja yang menyenangkan menjadi salah satu faktor seseorang pegawai untuk bertahan.

Hubungan kekeluargaan yang tercipta antar pegawai dapat menjadi penyebab munculnya kenyamanan dalam lingkungan kerja yang menjadi alasan pegawai bertahan. Semakin tinggi dukungan sosial maka keinginan untuk pindah pegawai akan rendah. Dengan demikian meskipun seorang pegawai merasakan faktor internal penyebab stres maupun adanya persepsi eksploitasi dengan dukungan yang baik dari lingkungan akan meminimalisir keinginannya untuk berpindah dari organisasi.

Stres merupakan awal dari adanya penemuan ide-ide kreatif dikarenakan pegawai dalam kondisi stres justru akan memiliki tenaga serta motivasi untuk meraih kesuksesan dibandingkan dengan pegawai yang tidak bekerja dalam kondisi stres sama sekali. Pegawai akan mampu menciptakan ide brilian, kreatif dan inovatif untuk dapat keluar dari kondisi stres yang dirasakan (Wijaya dkk., 2015). Hal ini sejalan dengan Teori Pengharapan, dimana bagi pegawai senior yang telah memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, mereka tidak mempermasalahkan keadaan yang ada, mereka termotivasi untuk menyelesaikan masalah sehingga yang mereka pikirkan hanya bagaimana cara agar tetap bertahan serta nyaman dan terus bekerja untuk menafkahi keluarga (Ghozali, 2014).

4.7.7 Pengaruh Faktor Eksternal Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah melalui Persepsi Eksploitasi

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis 7 dengan t_{hitung} 3,282 lebih besar dari 1,96 dan nilai p -value 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak menunjukkan bahwa faktor eksternal penyebab stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah melalui persepsi eksploitasi. Melalui uji mediasi diperoleh nilai VAF sebesar 42,4% sehingga nilai VAF berada diantara 20 hingga 80 yang memiliki arti bahwa variabel persepsi eksploitasi pegawai mediasi secara parsial. Faktor eksternal penyebab stres kerja masih dapat memengaruhi keinginan untuk pindah secara langsung, meskipun terdapat pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres kerja dan keinginan untuk pindah yang melibatkan persepsi eksploitasi.

Keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, kepuasan gaji, stres kerja, *job insecurity*, *job demand* dan konflik peran ganda. Stres kerja, beban kerja serta *work-life balance* berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah seorang pegawai. Keinginan untuk pindah merupakan sebuah keputusan yang diambil oleh pegawai yang telah merasa bahwa kebebasan serta perilakunya telah terancam.

Konflik keluarga-pekerjaan merupakan faktor eksternal penyebab stres yang berpengaruh kepada keinginan untuk pindah. Pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah sangat memikirkan konflik pekerjaan yang berdampak pada keluarga. Hal ini sejalan dengan hasil sampel wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai bahwa mereka berfikir untuk pindah dikarenakan mereka berada jauh dari keluarga sehingga waktu yang dihabiskan dengan keluarga dirasa kurang. Selain itu, sering kali pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah juga mendapatkan penugasan di hari libur ataupun di luar jam kerja yang seharusnya dihabiskan bersama dengan keluarga.

Pemanfaatan teknologi yang semakin berkembang dengan cepat serta perubahan budaya organisasi mengakibatkan adanya potensi eksploitasi dan ketidakadilan distributif oleh organisasi terhadap pegawai yang memiliki kemampuan sehingga lambat laun akan menimbulkan rasa keinginan untuk pindah pada diri pegawai. Saat ini segala jenis layanan administrasi pemerintahan telah berbasis digital, hal ini menjadi masalah tersendiri bagi pegawai yang melek teknologi maupun yang buta akan teknologi. Pegawai senior yang buta teknologi saat ini sulit untuk menyesuaikan dengan perubahan organisasi yang ada sehingga mereka bertumpu pada pegawai lain yang dirasa melek akan teknologi. Hal ini lah yang menjadikan penumpukan beban kerja tambahan pada beberapa pegawai yang dirasa mampu sehingga mereka memiliki keinginan untuk pindah karena adanya rasa eksploitasi atas kemampuan yang dimilikinya.

Faktor eksternal penyebab stres dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah secara langsung, meskipun terdapat pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres dan keinginan untuk pindah yang melibatkan persepsi eksploitasi pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data, diketahui bahwa perubahan organisasi merupakan indikator tertinggi untuk variabel faktor eksternal penyebab stres. Meskipun berdasarkan hasil perhitungan dengan *SmartPLS* menunjukkan bahwa faktor eksternal penyebab stres tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah, akan tetapi terdapat pengaruh sebesar 12,7% dari faktor eksternal penyebab stres terhadap keinginan untuk pindah. Selain itu dengan kondisi saat ini, selain menjadi penyebab adanya persepsi eksploitasi pegawai karena pembagian tugas yang tidak merata dan beban kerja yang tinggi, perubahan organisasi juga menjadi penyebab timbulnya stres bagi Satpol PP Provinsi Jawa Tengah yang diperparah dengan kurangnya dukungan organisasi. Dengan adanya peran dari persepsi eksploitasi pegawai inilah yang dapat memperkuat pengaruh antara faktor eksternal penyebab stress terhadap keinginan untuk pindah pada pegawai.

Hal ini selaras dengan Teori Reaktansi Psikologis Brehm, J. W (1966) dan Teori Pengharapan Ghazali (2018), dikarenakan apa yang telah dilakukan tidak berkorelasi positif dengan budaya dan lingkungan kerja maka mereka memutuskan memiliki keinginan untuk

pindah. Huang dkk. (2023) menjelaskan bahwa eksploitasi organisasi yang dirasakan akan mendorong terjadinya penyimpangan organisasi dan interpersonal pegawai melalui persepsi mereka tentang keadilan distributif dan prosedural. Livne-Ofer dkk. (2019) mengemukakan bahwa salah satu indikator dari persepsi eksploitasi adalah ketidakadilan distributif yang dirasakan.

5. Simpulan, Saran dan Keterbatasan

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal penyebab stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Selain itu, faktor internal penyebab stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi eksploitasi. Akan tetapi, faktor eksternal penyebab stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi eksploitasi. Persepsi eksploitasi berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Sehingga, apabila persepsi eksploitasi meningkat maka keinginan untuk pindah akan ikut mengikat.

Faktor internal penyebab stres kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah melalui persepsi eksploitasi. Sedangkan faktor eksternal penyebab stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah melalui persepsi eksploitasi dengan karakteristik mediasi parsial. Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal penyebab stres kerja dapat memengaruhi keinginan untuk pindah secara langsung, meskipun terdapat pengaruh antara faktor eksternal penyebab stres kerja dan keinginan untuk pindah yang melibatkan persepsi eksploitasi.

Persepsi eksploitasi pegawai dipengaruhi oleh faktor internal stres dan faktor eksternal stres sebesar 54,8% dan mengindikasikan bahwa pengaruh yang dihasilkan dianggap moderat. Dengan demikian maka persepsi eksploitasi pegawai yang dirasakan oleh ASN di lingkungan Satpol PP Provinsi Jawa Tengah 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian. Sedangkan keinginan untuk pindah dipengaruhi oleh faktor internal stres, faktor eksternal stres dan persepsi eksploitasi pegawai sebesar 40,9% dan mengindikasikan bahwa pengaruh yang dihasilkan dianggap lemah. Sehingga 59,1% Keinginan untuk pindah ASN di lingkungan Satpol PP Provinsi Jawa Tengah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian. Faktor tersebut dapat berasal dari ketidakpuasan kerja, kejenuhan ataupun hal-hal lainnya.

5.2 Saran

Diharapkan kepada penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan objek yang berbeda, sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh faktor internal dan eksternal penyebab stres kerja, persepsi eksploitasi dan keinginan untuk pindah. Selain itu juga diharapkan dapat meneliti faktor apa saja yang dapat mengakibatkan stres kerja, persepsi eksploitasi dan keinginan untuk pindah di kalangan ASN.

5.3 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian mengenai Analisis Penyebab Stres Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah yang Dimediasi oleh Persepsi Eksploitasi Pegawai pada Satpol PP Provinsi Jawa Tengah diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara faktor eksternal stres, persepsi eksploitasi pegawai dan keinginan untuk pindah. Maka dari itu, implikasi manajerial yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan yang dihasilkan dalam penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab stres baik secara internal maupun eksternal tidaklah berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Maka dari itu alangkah baiknya apabila organisasi dapat terus mempertahankan cara yang telah dilakukan untuk mengurangi stres pegawai diantaranya dengan melakukan lomba-

lomba antar bidang, *capacity building*, pembinaan dan evaluasi bersama pimpinan, serta olahraga bersama di hari jumat.

2. Dengan koefisien 0,666 maka faktor eksternal penyebab stres merupakan hal yang berpengaruh kuat terhadap adanya persepsi eksploitasi pada pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Guna mengatasi hal tersebut, dengan memperhatikan hasil dari analisis deskriptif indikator penelitian, alangkah baiknya apabila Pejabat di lingkungan Satpol PP Provinsi Jawa Tengah dapat melakukan pendekatan personal serta sosialisasi secara keseluruhan bagi pegawai apabila terjadi perubahan-perubahan mendasar pada organisasi (70,29%). Dengan adanya sosialisasi ini maka pegawai akan dapat menyesuaikan diri dan menyusun strategi bagaimana cara terbaik dalam mengatasi masalah yang timbul akibat perubahan organisasi tersebut.
3. Meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai berupa menyediakan pengembangan kompetensi yang merata bagi setiap pegawai dirasa dapat menjadi salah satu cara bagi organisasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang kemudian dirasa dapat turut mengurangi angka keinginan untuk pindah pegawai. Dan yang tak kalah pentingnya adalah dengan menyediakan sarana prasarana yang mumpuni guna menunjang kinerja individu maupun organisasi, terlebih lagi saat ini sarana komputer dan printer yang ada dirasa sangatlah terbatas di beberapa Bidang.
4. Guna mengurangi persepsi eksploitasi yang dirasakan pegawai, hendaknya organisasi dapat melakukan pembagian beban tugas dan fungsi jabatan sesuai dengan jabatan, pendidikan dan kompetensi masing-masing pegawai. Selain itu organisasi juga dapat meminimalisir penyebab timbulnya persepsi eksploitasi pegawai seperti pelanggaran kontrak psikologis (76,45%) dan dukungan organisasi yang dirasakan rendah (77,54%) yang memiliki nilai relatif tinggi diantara indikator lainnya. Apabila terdapat penugasan luar daerah, diharapkan dapat memberikan penugasan sesuai dengan daerah asal bagi pegawai yang menjalani *Long Distance Marriage Relationship (LDM)* dengan keluarga sehingga mereka dapat mencuri waktu untuk bertemu dengan keluarga tercinta. Hal ini sebagai cara agar tidak ada lagi pegawai yang merasa memiliki beban kerja berlebih sehingga dapat mengurangi angka keinginan untuk pindah bagi pegawai Satpol PP Provinsi Jawa Tengah.

5.4 Keterbatasan

78% responden dengan rentan usia sama dengan diatas 35 tahun dengan masa kerja keseluruhan sama dengan diatas 16 tahun menyebabkan mereka telah merasa nyaman dengan pola dan budaya kerja yang ada di lingkungan Satpol PP Provinsi Jawa Tengah. Hal ini mengakibatkan meskipun terjadi konflik diri, keluarga maupun lingkungan kerja tidak akan berpengaruh pada pendirian mereka untuk tetap bekerja. Selain itu 32% responden dengan latar pendidikan lulusan SLTA sederajat akan memiliki pola pikir yang berbeda dimana yang mereka inginkan hanyalah bekerja entah bagaimanapun kondisinya. Selain itu masih sedikitnya studi maupun penelitian mengenai persepsi eksploitasi pegawai juga menjadi hambatan tersendiri dalam mencari referensi teori serta penelitian terdahulu.