

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, kekecewaan, balas dendam terhadap organisasi dan penarikan (Livne-Ofer dkk., 2019). Eksploitasi yang dirasakan oleh pegawai dapat dibagi kedalam 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. Vroom (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 perselisihan)
- 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 & Tzafrir, 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 Eksploitasi 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
Ketidakjelasan 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</i> , <i>Exogenous Stressors</i> , dan <i>Occupational Stressor</i> berpengaruh terhadap <i>Employees Turnover Intention</i> 2. <i>Perceived Employees Exploitation</i> melakukan mediasi yang penuh pada <i>Endogenous Stressors</i> , <i>Exogenous Stressors</i> , dan <i>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</i> , <i>job stress</i> , dan <i>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 Virdi 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

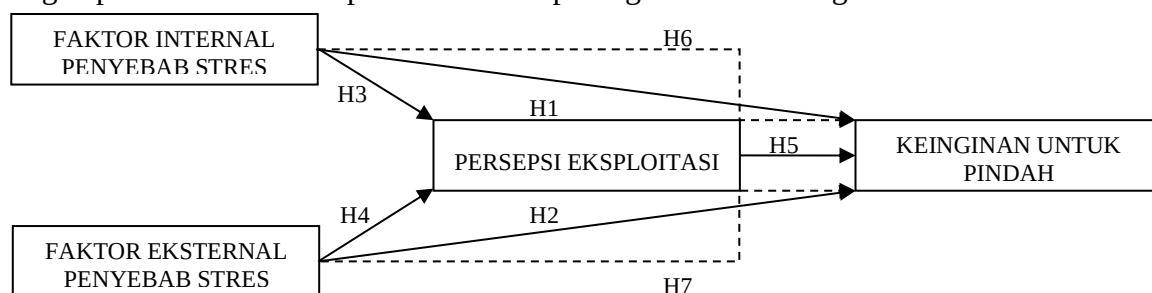
Jika ditarik garis lurus mengenai teori serta penelitian terdahulu yang menjelaskan mengenai Penyebab Stres Kerja, Keinginan untuk Pindah dan Persepsi Eksploitasi, ketiganya memiliki keterkaitan satu sama lain. Penelitian yang dilakukan oleh Bhat dkk. (2023) menunjukkan hasil bahwa *Endogenous Stressors*, *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	Turnover intention 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 Eksplotasi 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</i> (Q^2)	Nilai Q^2 dapat dihitung dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_n)$ 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