

## Pengaruh Fleksibilitas dan Perilaku Inovasi Terhadap Retensi Karyawan PT Jaya Jagat Raya Sidoarjo

**Laila Torfiah**

Universitas Sunan Giri Surabaya

Korespondensi penulis: [lailatorfiah@gmail.com](mailto:lailatorfiah@gmail.com)

**Naila Nurul Faizah**

Universitas Sunan Giri Surabaya

**Misbachul Munir**

Universitas Sunan Giri Surabaya

Alamat: Jalan Brigjen Katamso II Waru, Sidoarjo

**Abstract.** *The rapid progress in information and communication technology coincides with globalization in the field of human resource management and will determine the status of human resource management in companies now and in the future. The author uses a quantitative research method through a random sampling approach and data collection process through distributing questionnaires. The research sample used 30 staff who were taken randomly from 45 marketing staff. The results of this study indicate that flexibility and innovation behavior factors have an effect on employee retention at PT Jaya Jagat Raya.*

**Keywords** Flexibility Factors, Innovation Behavior, Employee Retention, PT Jaya Jagat Raya.

**Abstrak.** Pesatnya kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi bertepatan dengan globalisasi di bidang majamen sumber daya manusia dan akan menentukan status manajemen sumber daya manusia di perusahaan sekarang dan di masa mendatang. Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui menggunakan pendekatan random sampling dan proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian menggunakan 30 staff yang diambil secara acak dari 45 staff pemasaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor fleksibititas dan perilaku inovasi berpengaruh dalam retensi karyawan pada PT Jaya Jagat Raya.

**Kata kunci:** Faktor Fleksibilitas, Perilaku Inovasi, Retensi karyawan, PT Jaya Jagat Raya.

### LATAR BELAKANG

Pesatnya kemajuan dalam teknologi informasi dan komunikasi bertepatan dengan globalisasi di bidang majamen sumber daya manusia dan akan menentukan status manajemen sumber daya manusia di perusahaan sekarang dan di masa mmendatang (Hayter & Lee, 2018). Manajemen SDM merupakan strategi yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, menjamin kepuasan dan pengembangan karyawan (Armstrong, 2020).

PT. Jaya Jagat Raya merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang transporter limbah B3. Perusahaan ini didikan pada tanggal 18 oktober 2013 yang beralamatkan di Jl Tambak Rejo no 36 Desa Tambak Rejo, Kecamatan Waru – Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini mengelola berbagai sampah atau limbah yang dihasilkan oleh medis. Pengelolaan limbah

dari PT Jaya Jagat Raya ini telah diatur dalam Permenkumham No.22 Tahun 2022 tentang pengelolaan limbah medis.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, PT Jaya Jagat Raya juga perlu memperhatikan berbagai aspek untuk mempertahankan eksistensinya. Salah satunya dengan mempunyai team yang berbakat dan berpengalaman. Di antara tantangan utama yang dihadapi perusahaan ialah retensi karyawan (Armstrong,2020). Fleksibilitas tempat kerja telah diidentifikasi sebagai pusat penelitian tentang antarmuka kehidupan kerja dan strategi utama yang digunakan oleh pembuat kebijakan kehidupan kerja dalam upaya mereka untuk mengatasi ekonomi global saat ini (Hill & Civian, 2008). Salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam retensi karyawan yaitu faktor fleksibilitas. Menurut Chung dan vander Lippe (2018), kerja fleksibel, yaitu kendali pekerja atas kapan dan di mana mereka bekerja, telah meningkat secara signifikan selama bertahun-tahun di sebagian besar negara maju. Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014) berpendapat bahwa diantara elemen dari fleksibilitas kerja adalah memiliki jam kerja yang fleksibel, yang berarti bahwa anggota organisasi memiliki kendali atas jam kerja mereka.

Selain faktor fleksibilitas, hal yang mempengaruhi perusahaan dalam retensi karyawan salah satunya yaitu perilaku inovasi. Perilaku karyawan yang inovatif dapat memantu perkembangan perusahaan dengan baik. Seorang karyawan yang memperlihatkan sikap kerja inovatif cenderung tidak akan merasa puas dengan posisinya saat ini dan akan terus memperoleh metode baru dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya (Hay, 2006).

## **KAJIAN TEORITIS**

PT Jaya Jagat Raya merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pengelolaan limbah B3 yang berdiri sejak tahun 2013.



Gambar 1. Logo

Sumber: PT Jaya Jagat Raya (2024)

Dengan penerapan teknologi yang canggih, PT Jaya Jagat Raya bisa menyediakan layanan pengangkutan limbah berdasarkan jadwal yang ditentukan, serta melakukan proses pengambilan limbah berdasarkan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). PT Jaya Jagat Raya bertekad untuk menyelenggarakan layanan yang aman, nyaman, dan bertanggung

jawab bagi para konsumen. Pada penanganan limbah, ARAH mempergunakan prosedur operasional yang terintegrasi, berfokus pada perlindungan lingkungan, secara rutin melaksanakan pelatihan untuk sumber daya manusia, dan menjalankan tugas berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK).

### **Retensi karyawan**

Menurut Sandhya dan Kumar (2014), retensi karyawan merupakan usaha yang terstruktur dari perusahaan dalam mewujudkan serta memperluas lingkungan yang memotivasi karyawan yang sedang bekerja agar tetap tinggal di perusahaan tersebut. Perusahaan perlu memikirkan secara matang terkait bagaimana cara untuk retensi karyawannya. Karena jika suatu perusahaan mengalami siklus pekerja yang mudah resign akan menimbulkan banyak biaya untuk mencari penggantinya. Luthans (2008) menyatakan dalam mempertahankan karyawan adalah proses mendorong karyawan agar selalu berada di perusahaan untuk jangka waktu tertentu hingga akhir masa kerjanya. Dengan upaya retensi karyawan oleh perusahaan diharapkan untuk membuat peningkatan kualitas suatu SDM yang tersedia dan mempertahankan sumber daya manusia dengan kualitas yang unggul. Menurut Mathis dan Jackson (2016), Lima indikator yang digunakan untuk mengukur yaitu 1) komponen organisasi; 2) peluang karir organisasi yang menawarkan pelatihan, pengembangan, kepemimpinan dan perencanaan karir berkelanjutan; 3) penghargaan; 4) perencanaan kerja dan tugas; 5) hubungan karyawan.

### **Faktor Fleksibilitas**

Hill et al. (2008) mendefinisikan bahwa fleksibilitas tempat kerja sebagai keterampilan karyawan dalam memilih kapan, di mana, dan berapa lama mereka ingin melaksanakan tugas yang terkait terhadap pekerjaannya. Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), berpendapat bahwa diantara unsur fleksibilitas kerja adalah sistem kerja yang fleksibel, yang secara singkat mengacu pada keterampilan karyawan dalam mengatur pekerjaannya tergantung pada tempat kerja dan kemampuannya. memenuhi syarat-syarat yang diperlukan. Jadwal kerja disediakan oleh perusahaan memberikan fleksibilitas kerja menguntungkan perusahaan dan karyawannya. Indikator pengukuran Fleksibilitas kerja menurut (Carlson et al., 2010) yaitu 1) Time flexibility (fleksibilitas waktu) yaitu fleksibilitas karyawan untuk mengubah durasi kerja; 2) Timing flexibility (fleksibilitas penjadwalan) yaitu fleksibilitas karyawan dengan menentukan jadwal kerja; 3) Place flexibility (fleksibilitas lokasi) yaitu fleksibilitas karyawan untuk menentukan tempat kerja.

Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa faktor fleksibilitas berpengaruh PT Jaya Jagar Raya dalam retensi karyawan pada staff bagian marketing. Hal ini dikarenakan staff pada

bagian marketing pada PT Jaya Jagat Raya sangat mengedepankan target oriented. Fleksibilitas dalam bekerja pada karyawan PT Jaya Jagat Raya sangat memberikan dampak positif dalam mempertahankan karyawan karena secara tidak langsung perusahaan memberikan kepercayaan pada karyawan namun tetap mengedepankan target yang telah di tentukan. Hal ini juga senada pada studi yang dilakukan oleh Maharani et al. (20) menyimpulkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja menciptakan perubahan dalam dinamika kerja, di mana karyawan tidak lagi terikat pada jumlah jam kerja yang tetap, bergantung pada kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, tanpa mengurangi total waktu kerja yang diperlukan. Hal ini juga senada pada studi oleh Hill et. al (2010) yang menemukan bahwa fleksibilitas tempat bekerja menjadi strategi penting untuk mengurangi stres beban kerja untuk mengurangi konflik yang terjadi di perusahaan.

### **Perilaku Inovasi**

Setiap perusahaan memerlukan perilaku karyawan yang inovasi. Perilaku inovatif ini sangat diperlukan oleh perusahaan, terutama pada bagian marketing. Karena marketing merupakan salah satu ujung tombak penjualan. Bhacteurjee et al. (2012) mendefinisikan inovasi sebagai kecenderungan seseorang untuk mencoba atau bereksperimen dengan hal-hal teknologi baru. Perilaku inovasi mencari teknologi baru, menyarankan rencana baru untuk mencapai tujuan, memperoleh sumber daya dan mendapatkan dukungan untuk implementasi ide-ide baru ( Arain et al., 2018). Indikator perilaku inovasi menurut Den Hartog (2010) terdapat 4 indikator perilaku inovasi yaitu 1) idea exploitation (penjelasan ide) merupakan karyawan dapat menemukan peluang atau permasalahan; 2) idea generation (ide generasi) sebagai karyawan, mereka memiliki kesempatan untuk menghasilkan ide-ide inovatif dengan menciptakan dan memberikan gagasan untuk pengembangan proses baru; 3) idea championing (memperjuangkan ide) yaitu karyawan harus didukung agar meminta bantuan dalam penerapan gagasan inovatif baru yang dihasilkannya; 4) idea implementation (implementasi ide) yaitu karyawan mempunyai keberanian yang cukup dalam mengimplementasikan ide-ide baru ke dalam rutinitas kerja mereka.

Pada studi ini, peneliti menemukan bahwa perilaku inovasi berdampak positif pada PT Jaya Jagat Raya dalam retensi karyawan. Karena ditemukan bahwa perilaku inovasi dapat membuat kemajuan dalam perusahaan. Disisi lain perilaku inovasi ini juga memberi keleluasaan karyawan dalam bekerja karena dengan adanya sistem kerja yang berinovasi bisa menjadikan karyawan merasakan nyaman atas pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penemuan Anisha Esterita dan Vasantha (2023) yang menemukan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam memunculkan inovasi karyawan, pada akhirnya perilaku inovasi berpengaruh signifikan atas retensi karyawan.

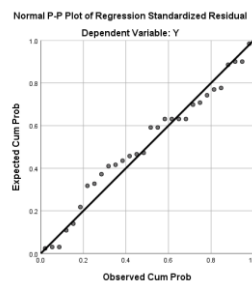
## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif melalui menggunakan pendekatan random sampling dan proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel penelitian menggunakan 30 staff yang diambil secara acak dari 45 staff pemasaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor fleksibilitas dan perilaku inovasi berpengaruh dalam retensi karyawan pada PT Jaya Jagat Raya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan pada penelitian ini yaitu pada bagian dari hasil uji normalitas bisa dilihat bahwa X1 atau faktor fleksibilitas memperoleh nilai corrected item X.1.1 sebanyak 0.861, X.1.2 sebanyak 0.891, X.1.3 sebanyak 0.798 dan X2 atau perilaku inovasi memperoleh X.2.1 sebanyak 0.672, X.2.2 sebanyak 0.607, X.2.3 sebanyak 0.671, X.2.4 sebanyak 0.796 serta Y retensi karyawan Y.1 sebanyak 0.782, Y.2 sebanyak 0.876, Y.3 sebanyak 0.755, Y.4 sebanyak 0.813, Y.5 sebanyak 0.780. Maka sesuai hasil uji tersebut bisa diambil simpulan bahwa seluruh variabel bisa diartikan normal karena uji validitas harus lebih dari 0.3.

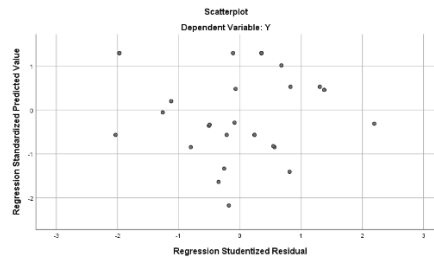
Pada penelitian ini nilai alpha Cronbach yang diperoleh dari variabel faktor fleksibilitas (X1) sebanyak 0.925 sedangkan perilaku inovasi (X2) yaitu 0.841 dan retensi karyawan (Y) berjumlah 0,923. Dengan hasil Alpha Cronbach yang didapatkan maka seluruh variabel penelitian diartikan reliabel dikarenakan nilai yang didapatkan melebihi dari 0.7.



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber: SPSS26

Uji heteroskedastisitas yang terdapat pada gambar 3 scatterplot menunjukkan dari penyebaran titik-titik tersebut pada setiap bagian sumbu Y, bisa disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Uji Heroskedastisitas**

Sumber: SPSS26

Uji autokorelasi diperoleh nilai 1,192. Hasil uji tersebut tidak mengalami autokorelasi karena nilai Durbin Waston berada dalam rentang 1,55 hingga 2,46, sehingga tidak terdapat autokorelasi. Hasil uji hipotesis melalui perhitungan SPSS terdokumentasi dalam Tabel 1.

**Tabel 1. Data Koefisien Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.184	2.651			.069	.945		
X1	.716	.282	.405		2.535	.017	.610	1.641
X2	.655	.239	.439		2.744	.011	.610	1.641

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26, 2024

Dari hasil hitung diatas maka hasil persamaan regresinya  $Y = 0,184(X1) + 0,716 (X2) + 0,655(X3)$

Hipotesis yang menunjukkan bahwa faktor fleksibitas mempengaruhi signifikan dalam retensi karyawan dinyatakan benar dikarenakan nilai Sig.  $P < 0,05$  dan hal ini juga terjadi pada perilaku inovasi mempengaruhi signifikan dalam mempertahankan karyawan.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.884	2	94.942	18.578	.000 <sup>b</sup>
	Residual	137.982	27	5.110		
	Total	327.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: SPSS 26, 2024

Dari hasil tersebut didapatkannya nilai F hitung ialah 18.578 melalui nilai probabilitas 0,000. Hal ini bahwa faktor fleksibilitas dan perilaku inovasi berdampak signifikan secara simultan atas retensi karyawan.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.548	2.26063	.579	18.578	2	27	.000	1.912

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS 26, 2024

Dari hasil diatas bisa diambil simpulan bahwa koefisiensi R sebanyak 0,761 yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai adjusted R Square ialah 0,548 atau 54,8% yang berarti mempunyai pengaruh atas seluruh variabel bebas diantaranya faktor fleksibilitas (X1) dan perilaku inovasi (X2) atas retensi karyawan (Y) sebesar 54,8% dan 45,2% dipengaruhi variabel lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil temuan diatas, maka kesimpulannya bahwa faktor fleksibilitas dan perilaku inovasi memiliki pengaruh dalam retensi karyawan pada PT Jaya Jagat Raya pada bagian staff pemasaran. Hal ini jug asejalan dengan temuan peneliti terdahulu yang mendukung hasil temuan ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bhattacharjee, A., Limayem, M., & Cheung, M. (2012). User switching of information technology: A theoretical synthesis and empirical test. *Information and Management*, 49(5), 327-333.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2018). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 138(3), 1-17.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Journal of Creative and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Estherita, S. A., & Vasantha, S. (2023). Innovative work behaviour as a mediator between transformational leadership and employee retention. In *Proceedings of the International Conference on Emerging Trends in Business & Management* (Vol. 11, pp. 149-163).

- Hay, I. (2006). Transformational leadership: Characteristics and criticisms. *E-Journal of Organizational Learning and Leadership*, 5(2).
- Hayter, S., & Lee, C. H. (Eds.). (2018). *Industrial relations in emerging economies*. Edward Elgar Publishing.
- Hill, E. J., & Civian, J. T. (Eds.). (2008). Investigating workplace flexibility using a multi-organization database: A collaboration of academics and practitioners [Special issue]. *Community, Work, and Family*, 11(1), 1-242.
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (10th ed., Vol. 3). Salemba Empat.
- Sandhya, K., & Kumar, D. P. (2014). Employee retention – A strategic tool for organisational growth and sustaining competitiveness. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 3(3), 42-45.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20-23.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Alfabeta.