



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan terhadap Niat Berpindah pada PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang

Felisyia^{1*}, Rosmita²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: felisyia04s@gmail.com¹, rosmita.rmt@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: felisyia04s@gmail.com

Abstract. *Employees who plan to leave are costly for courier and cargo firms, since every resignation triggers new hiring and interrupts day-to-day operations. This article investigates how far job satisfaction and employee engagement shape the turnover intention of back office staff at PT Global Yimi Cargo, Tangerang Branch. The design is an explanatory quantitative survey. All 96 back office staff took part (saturated sampling) and completed a 30-item questionnaire on a five-point Likert scale. Once the instrument proved valid and reliable and the classical assumptions were met, the responses were processed with multiple linear regression in SPSS. Job satisfaction was found to lower turnover intention ($t = -4.062$; $p = 0.000$). Employee engagement, in contrast, showed no meaningful effect when tested on its own ($t = 1.668$; $p = 0.099$). Tested jointly, the two predictors remained meaningful ($F = 9.062$; $p = 0.000$), although the model accounted for only 14.5% of the variation in turnover intention. This pattern suggests that feeling satisfied with the job, rather than feeling energized by it, is what mostly keeps staff from leaving. Pay and promotion opportunities received the lowest ratings, so fixing compensation and career paths deserves first place in the retention program of the company.*

Keywords: *Employee Engagement; Job Satisfaction; Logistics Company; Multiple Regression; Turnover Intention.*

Abstrak. Karyawan yang berniat pindah kerja menjadi beban tersendiri bagi perusahaan ekspedisi, sebab setiap pengunduran diri menuntut rekrutmen baru dan mengganggu ritme operasional. Artikel ini menelaah sejauh mana kepuasan kerja dan keterikatan karyawan menentukan niat berpindah staf back office PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang. Rancangan yang dipakai adalah survei kuantitatif bersifat eksplanatori. Seluruh 96 staf back office menjadi responden (sampling jenuh) dan mengisi kuesioner Likert lima poin yang memuat 30 butir pernyataan. Setelah instrumen terbukti valid dan reliabel serta asumsi klasik terpenuhi, jawaban responden diolah dengan regresi linear berganda melalui SPSS. Kepuasan kerja terbukti menekan niat berpindah ($t = -4,062$; $p = 0,000$). Keterikatan karyawan, sebaliknya, tidak memberi pengaruh yang bermakna ketika diuji sendiri ($t = 1,668$; $p = 0,099$). Bila diuji bersama, kedua prediktor tetap bermakna ($F = 9,062$; $p = 0,000$), meskipun hanya 14,5% keragaman niat berpindah yang dapat diterangkan model. Pola tersebut menandakan bahwa rasa puas terhadap pekerjaan, bukan semangat saat bekerja, yang lebih menahan staf untuk tidak keluar. Aspek gaji dan kesempatan promosi memperoleh penilaian paling rendah, sehingga pembenahan kompensasi dan jalur karier layak didahulukan dalam program retensi perusahaan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Keterikatan Karyawan; Niat Berpindah; Perusahaan Ekspedisi; Regresi Berganda.

1. LATAR BELAKANG

Bisnis pengiriman barang hidup dari ketepatan waktu, dan ketepatan itu pada akhirnya ditentukan oleh orang-orang yang mengerjakannya. Robbins dan Judge (2019) mengingatkan bahwa capaian sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari cara individu dan kelompok di dalamnya berperilaku. Karena itu, urusan mengelola tenaga kerja tidak berhenti pada merekrut dan melatih, tetapi juga merawat mereka yang sudah ada supaya betah dan tetap produktif (Juhaeti et al., 2024). Bagi perusahaan ekspedisi yang setiap hari dikejar tenggat, kehilangan staf berpengalaman langsung terasa pada mutu layanan.

Sebelum seorang karyawan benar-benar mengajukan surat pengunduran diri, biasanya ada proses panjang yang mendahuluinya. Dalam model Mobley (1977), proses itu bermula dari terlintasnya gagasan berhenti, lalu berkembang menjadi upaya melirik lowongan lain, dan berujung pada tekad meninggalkan tempat kerja. Rangkaian inilah yang dikenal sebagai niat berpindah (*turnover intention*). Hom et al. (2017), yang merangkum riset *turnover* selama seratus tahun, mencatat bahwa hampir semua model penjelas kepergian karyawan menaruh sikap terhadap pekerjaan, terutama rasa puas, di posisi tengah. Bagi perusahaan, niat semacam ini mahal: ongkos mencari dan melatih pengganti membengkak, sementara pekerjaan harian ikut tersendat.

Rasa puas terhadap pekerjaan lahir ketika seseorang menimbang berbagai sisi pekerjaannya lalu sampai pada kesan yang menyenangkan (Robbins & Judge, 2019). Orang yang merasa cukup dihargai jarang tergoda melihat lowongan lain, sedangkan yang kecewa lebih cepat membuka diri pada tawaran dari luar. Di sebuah perusahaan ekspedisi, Sari et al. (2025) mendapati *turnover intention* turun nyata seiring naiknya kepuasan kerja. Rubenstein et al. (2018), lewat meta-analisis mengenai anteseden *turnover* sukarela, juga memasukkan kepuasan kerja ke dalam kelompok prediktor sikap yang hasilnya stabil antarstudi.

Di samping rasa puas, literatur juga menyoroti keterikatan karyawan (*employee engagement*). Schaufeli dan Bakker (2004) memaknainya sebagai suasana batin yang positif saat bekerja, tampak dari tenaga yang melimpah, kesungguhan, dan larutnya seseorang dalam tugas. Logikanya sederhana: orang yang menikmati dan memaknai pekerjaannya tidak punya banyak alasan untuk pergi. Bukti dari perusahaan jasa transportasi mendukung logika itu, sebab Novera et al. (2024) melaporkan bahwa *work engagement* maupun kepuasan kerja sama-sama menurunkan keinginan keluar secara bermakna.

Gejala serupa tampak di PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang. Dari pengamatan awal terhadap staf back office, sebagian terlihat kurang bergairah, tidak lagi banyak melibatkan diri dalam pekerjaan, dan mulai membicarakan peluang di perusahaan lain. Perusahaan tentu mengharapkan staf yang puas sekaligus terikat, tetapi keadaan sehari-hari belum sepenuhnya memperlihatkan hal itu.

Persoalannya, temuan riset sebelumnya tidak seragam. Pada pekerja Generasi Z di pabrik-pabrik Karawang, Firmansyah et al. (2026) justru menemukan keterikatan sebagai penekan niat berpindah yang bermakna, sementara kepuasan kerja tidak bermakna bila diuji sendiri. Arah sebaliknya dilaporkan Zeyrofi et al. (2024): pada karyawan jasa ekspedisi, *work engagement* tidak terbukti memengaruhi *turnover intention*. Ketidakseragaman ini memberi isyarat bahwa bobot kedua faktor bergantung pada jenis industri dan siapa respondennya.

Sejauh penelusuran penulis, staf back office perusahaan ekspedisi di Tangerang belum pernah dijadikan objek kajian serupa, dan di situlah letak kebaruan artikel ini. Tujuannya adalah menguji apakah kepuasan kerja dan keterikatan karyawan, masing-masing maupun bersama-sama, memengaruhi niat berpindah staf PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang.

2. KAJIAN TEORITIS

Kajian ini berpijak pada fungsi pemeliharaan dalam manajemen sumber daya manusia, yakni rangkaian upaya agar tenaga kerja yang sudah direkrut tetap bertahan dan bekerja dengan baik (Juhaeti et al., 2024). Ilmu perilaku organisasi menggolongkan kepuasan kerja ke dalam faktor internal yang mewarnai tingkah laku karyawan, sejajar dengan motivasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, konflik, dan stres kerja (Sitorus et al., 2022). Uraian berikut membahas tiga konsep yang dipakai beserta dugaan hubungan di antaranya.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2019) merumuskan kepuasan kerja sebagai kesan positif mengenai pekerjaan yang terbentuk setelah seseorang menilai ciri-ciri pekerjaannya. Judge et al. (2017) memperluas rumusan itu dengan menekankan bahwa di dalamnya ada sisi pikiran dan sisi perasaan sekaligus. Itu sebabnya dua orang yang duduk di meja bersebelahan, dengan beban dan upah yang sama, bisa pulang dengan tingkat kepuasan yang jauh berbeda. Kepuasan selalu bersifat pribadi, tergantung pada jarak antara yang diharapkan dan yang didapat.

Untuk mengukurnya, Robbins dan Judge (2019) menawarkan lima sisi penilaian: isi pekerjaan, gaji, atasan, rekan kerja, dan peluang naik jabatan. Kuesioner dalam artikel ini disusun mengikuti kelima sisi tersebut. Studi Sari et al. (2025) di perusahaan ekspedisi memperlihatkan bahwa besaran kompensasi, pengaturan jadwal, relasi antarkaryawan, sokongan atasan, fasilitas, serta kesempatan mengembangkan karier adalah hal-hal yang paling menentukan puas atau tidaknya karyawan di sektor ini.

Keterikatan Karyawan

Rumusan keterikatan kerja yang paling banyak dirujuk berasal dari Schaufeli et al. (2002). Mereka membaginya ke dalam tiga unsur. Unsur pertama, *vigor*, berkaitan dengan tenaga dan daya tahan mental ketika bekerja. Unsur kedua, *dedication*, menyangkut rasa bangga, antusias, dan yakin bahwa pekerjaan itu berarti. Unsur ketiga, *absorption*, adalah keadaan ketika seseorang begitu tenggelam dalam tugasnya sampai lupa waktu. Butir-butir keterikatan pada kuesioner artikel ini mengikuti ketiga unsur tersebut.

Teori *job demands-resources* menjelaskan dari mana keterikatan itu tumbuh. Hal-hal yang menopang pekerjaan, misalnya atasan yang mendukung atau ruang untuk berkembang, menggerakkan proses motivasional yang berbuah keterikatan, lalu keterikatan itu terbawa ke hasil kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam studi multisampel Schaufeli dan Bakker (2004), keterikatan bahkan menjadi perantara antara sumber daya pekerjaan dan niat berpindah. Tinjauan sepuluh tahun kemudian tidak mengubah kedudukan keterikatan sebagai keadaan motivasional yang bernilai bagi organisasi (Bakker et al., 2023). Khusus pada pekerja ekspedisi, Zeyrofi et al. (2024) menunjukkan bahwa *work engagement* naik ketika karyawan puas dengan gaji dan merasa didukung atasannya.

Niat Berpindah

Niat berpindah dipahami sebagai kehendak sadar seorang karyawan, yang sudah dipikirkan masak-masak, untuk mengakhiri hubungan kerja dengan organisasinya. Mobley (1977) menempatkannya sebagai mata rantai penghubung antara kekecewaan terhadap pekerjaan dan tindakan keluar yang sesungguhnya. Analisis jalur Tett dan Meyer (1993) memperkuat kedudukan itu: di antara berbagai sikap kerja, niatlah yang paling dekat meramalkan *turnover* aktual. Dengan kata lain, mengukur niat memberi perusahaan waktu untuk bertindak sebelum surat pengunduran diri tiba.

Sejalan dengan urutan dalam model Mobley (1977), artikel ini mengukur niat berpindah lewat tiga tahap, yaitu terlintasnya pikiran keluar, dorongan mencari kerja di tempat lain, dan kehendak untuk keluar. Novera et al. (2024), yang meneliti perusahaan transportasi, menyebut empat pemicunya: stres kerja, *work engagement*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

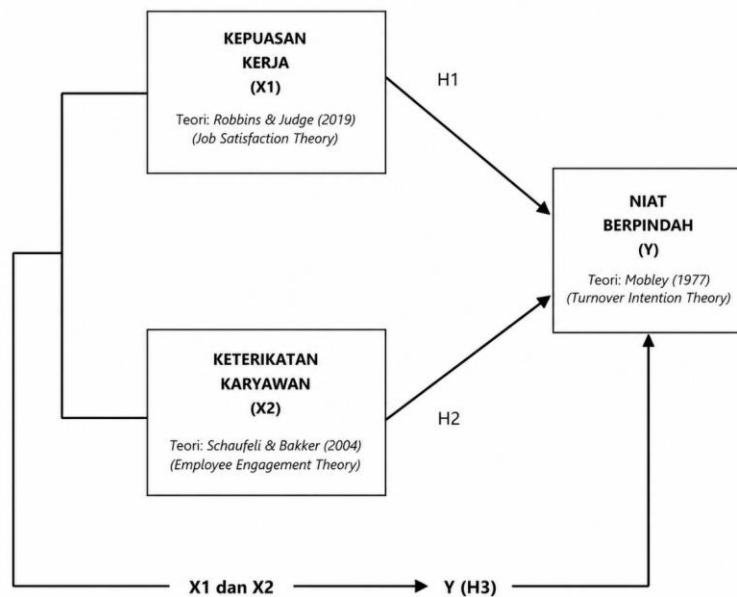
Pengembangan Hipotesis

Orang yang puas tidak punya banyak dorongan untuk melamar ke tempat lain. Dugaan ini didukung Sari et al. (2025) dan Novera et al. (2024), yang keduanya menemukan arah hubungan negatif yang bermakna. Lu et al. (2016) memperlihatkan kaitan serupa antara kepuasan, keterikatan, dan niat berpindah pada pekerja hotel. Hasil berbeda datang dari Firmansyah et al. (2026), yang tidak menemukan pengaruh bermakna pada pekerja manufaktur Generasi Z. Dengan menimbang bukti yang lebih banyak, dirumuskan H1: kepuasan kerja menurunkan niat berpindah karyawan secara signifikan.

Dugaan serupa berlaku bagi keterikatan. Saks (2019) melaporkan bahwa karyawan yang terikat cenderung lebih puas dan lebih kecil niatnya untuk keluar. Di Serbia, Gašić dan Berber (2023) mendapati niat berpindah melemah pada karyawan yang lebih terikat. Novera et al. (2024) serta Firmansyah et al. (2026) sampai pada arah yang sama, sedangkan Zeyrofi et al.

(2024) tidak. Atas dasar itu dirumuskan H2: keterikatan karyawan menurunkan niat berpindah karyawan secara signifikan.

Karena kepuasan dan keterikatan sama-sama merupakan sikap terhadap pekerjaan dan saling bertaut, keduanya diperkirakan membentuk niat berpindah secara bersama. Firmansyah et al. (2026) sudah membuktikan pengaruh gabungan itu. Maka H3 berbunyi: kepuasan kerja dan keterikatan karyawan bersama-sama memengaruhi niat berpindah karyawan secara signifikan. Gambar 1 merangkum ketiga dugaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian.

Sumber: Dikembangkan penulis (2026)

3. METODE PENELITIAN

Kajian ini tergolong survei kuantitatif yang bersifat eksplanatori (*explanatory research*), sebab maksudnya menerangkan kaitan sebab-akibat antarvariabel dengan cara menguji hipotesis. Lokasinya adalah bagian back office PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang, dengan pengambilan data berlangsung dari April hingga Juni 2026. Kepuasan kerja (X1) dan keterikatan karyawan (X2) diperlakukan sebagai variabel bebas, sementara niat berpindah (Y) menjadi variabel terikat.

Bagian back office beranggotakan 96 orang, dan kesemuanya diikutkan sebagai responden. Cara ini disebut sampling jenuh, yang lazim dipilih bila anggota populasi tidak banyak (Sugiyono, 2022). Kuesioner dibagikan secara daring sebagai sumber data utama, kemudian dilengkapi catatan observasi dan penelusuran dokumen.

Setiap pernyataan dijawab pada skala Likert lima tingkat, dari 1 untuk sangat tidak setuju sampai 5 untuk sangat setuju. Ada 15 butir tentang kepuasan kerja yang diturunkan dari lima dimensi Robbins dan Judge (2019), 9 butir tentang keterikatan yang mencakup *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004), serta 6 butir tentang niat berpindah yang mengikuti tiga tahap Mobley (1977).

Pengolahan memakai SPSS dan mengikuti urutan yang dianjurkan Ghazali (2021). Mula-mula instrumen diperiksa validitas dan reliabilitasnya. Berikutnya residual diperiksa normalitasnya, lalu model diperiksa dari gejala heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Barulah regresi linear berganda dijalankan, disertai uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Bentuk modelnya $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Dalam model itu a adalah konstanta, b_1 dan b_2 koefisien masing-masing variabel bebas, dan e galat. Keputusan atas hipotesis diambil pada batas kesalahan 5%, dan nilai signifikansi pada bagian hasil ditulis sebagai p.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Responden

Kuesioner kembali lengkap dari ke-96 responden. Komposisi laki-laki dan perempuan persis berimbang, seperti tampak pada Tabel 1. Dari segi umur, 85,5% responden belum melewati 30 tahun, jadi back office diisi terutama oleh pekerja muda. Separuh responden sudah 1 sampai 3 tahun bergabung, dan hampir sepertiganya (32,3%) belum genap setahun. Dengan kata lain, kebanyakan staf masih terhitung baru.

Tabel 1. Profil Responden.

Karakteristik	Kelompok	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	48	50,0%
	Perempuan	48	50,0%
Usia	18–25 tahun	42	43,8%
	26–30 tahun	40	41,7%
	31–35 tahun	11	11,5%
	> 35 tahun	3	3,1%
	< 1 tahun	31	32,3%
Lama bekerja	1–3 tahun	48	50,0%
	4–6 tahun	16	16,7%
	> 6 tahun	1	1,0%

Sumber: Olahan penulis atas data kuesioner (2026)

Gambaran Jawaban Responden

Ringkasan skor tiap variabel ada pada Tabel 2. Agar mudah dibaca, rerata per butir digolongkan menjadi lima jenjang: sangat rendah (1,00–1,80), rendah (1,81–2,60), sedang (2,61–3,40), tinggi (3,41–4,20), dan sangat tinggi (4,21–5,00). Dengan patokan itu, kepuasan kerja jatuh di jenjang tinggi dan keterikatan di jenjang sangat tinggi. Yang mengejutkan, niat berpindah pun berada di jenjang tinggi. Staf yang tergolong puas dan sangat terikat ternyata tetap menyimpan keinginan kuat untuk pindah.

Tabel 2. Ringkasan Skor Tiap Variabel.

Variabel	N	Terendah	Tertinggi	Rerata	Simpangan baku	Rerata per butir
Kepuasan kerja (X1)	96	17	75	57,90	9,903	3,86
Keterikatan karyawan (X2)	96	17	45	38,08	5,725	4,23
Niat berpindah (Y)	96	6	30	21,52	5,818	3,59

Sumber: Olahan penulis atas data kuesioner (2026)

Gambaran itu makin jelas bila skor dipecah per dimensi (Tabel 3). Di dalam kepuasan kerja, relasi dengan rekan sekerja dinilai paling baik (4,37). Dua dimensi yang nilainya paling bawah adalah gaji (3,41) dan peluang promosi (3,37). Tiga unsur keterikatan nyaris sama tinggi, antara 4,15 dan 4,28. Pada niat berpindah, tahap terakhir, yakni kehendak untuk keluar, justru memperoleh rerata terbesar (3,76). Penyumbangnya adalah butir tentang kesediaan pindah bila ada peluang yang cocok, dengan rerata 4,21.

Tabel 3. Rerata Skor Menurut Dimensi.

Variabel	Dimensi	Rerata	Jenjang
Kepuasan kerja (X1)	Pekerjaan itu sendiri	4,14	Tinggi
	Gaji	3,41	Tinggi
	Atasan	4,00	Tinggi
	Rekan kerja	4,37	Sangat tinggi
	Kesempatan promosi	3,37	Sedang
Keterikatan karyawan (X2)	<i>Vigor</i>	4,28	Sangat tinggi
	<i>Dedication</i>	4,15	Tinggi
	<i>Absorption</i>	4,27	Sangat tinggi
Niat berpindah (Y)	Pikiran untuk keluar	3,36	Sedang
	Keinginan mencari pekerjaan lain	3,64	Tinggi
	Keinginan untuk keluar	3,76	Tinggi

Sumber: Olahan penulis atas data kuesioner (2026)

Kelayakan Instrumen

Tabel 4 merangkum pemeriksaan instrumen. Dengan 96 responden ($df = 94$) dan batas kesalahan 5%, angka pembanding r tabel adalah 0,201. Korelasi butir-total yang paling kecil pun, yaitu 0,440, masih jauh melampaui angka pembanding itu, sehingga ke-30 butir layak dipakai. Dari sisi keandalan, koefisien *Cronbach's Alpha* ketiga variabel bergerak antara 0,898 dan 0,920, jauh melewati patokan 0,60. Jawaban responden dengan demikian dapat dianggap konsisten.

Tabel 4. Ringkasan Pemeriksaan Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Butir	Kisaran r hitung	r tabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Simpulan
Kepuasan kerja (X1)	15	0,440–0,768	0,201	0,916	Valid, reliabel
Keterikatan karyawan (X2)	9	0,513–0,813	0,201	0,898	Valid, reliabel
Niat berpindah (Y)	6	0,664–0,842	0,201	0,920	Valid, reliabel

Sumber: Olahan penulis atas data kuesioner (2026)

Pemeriksaan Asumsi Klasik

Tiga asumsi diperiksa sebelum regresi dijalankan, dan ringkasannya tersaji pada Tabel 5. Untuk normalitas, pendekatan asimtotik pada uji Kolmogorov-Smirnov memberi $p = 0,009$, yang sekilas mengarah pada residual tidak normal. Pendekatan ini dikenal peka, sehingga dipakai pula pendekatan Monte Carlo yang memberi $p = 0,296$. Bentuk histogram yang menyerupai lonceng serta titik-titik Normal P-P Plot yang merapat ke garis diagonal mengarah pada simpulan serupa, maka residual diperlakukan sebagai normal. Pada uji Glejser, kedua variabel bebas memperoleh p di atas 0,05 (0,849 dan 0,174), tanda bahwa ragam residual homogen. Angka *tolerance* 0,579 dan VIF 1,728 juga masih aman, jadi kedua variabel bebas tidak saling tumpang-tindih secara berlebihan.

Tabel 5. Ringkasan Pemeriksaan Asumsi Klasik.

Asumsi	Ukuran	Angka	Simpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,009	< 0,05
	Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,296	Residual normal
Heteroskedastisitas	Sig. Glejser X1	0,849	Tidak ada gejala
	Sig. Glejser X2	0,174	Tidak ada gejala
Multikolinearitas	<i>Tolerance</i> X1 dan X2	0,579	Tidak ada gejala
	VIF X1 dan X2	1,728	Tidak ada gejala

Sumber: Olahan penulis atas data kuesioner (2026)

Estimasi Regresi dan Uji Hipotesis

Dari keluaran pada Tabel 6 diperoleh model $Y = 30,700 - 0,298X_1 + 0,211X_2 + e$. Tanda minus pada X_1 berarti niat berpindah berkurang 0,298 poin untuk tiap tambahan satu poin kepuasan kerja, selama keterikatan tidak berubah. Tanda pada X_2 memang plus (0,211), namun angka itu tidak lolos uji kebermaknaan sehingga tidak dapat ditafsirkan lebih jauh.

Tabel 6. Keluaran Regresi Linear Berganda.

Prediktor	B	Beta	t	p
Konstanta	30,700		7,923	0,000
Kepuasan kerja (X_1)	-0,298	-0,507	-4,062	0,000
Keterikatan karyawan (X_2)	0,211	0,208	1,668	0,099
$F = 9,062$	$p(F) = 0,000$	$R = 0,404$	$R^2 = 0,163$	$Adj. R^2 = 0,145$

Sumber: Olahan penulis atas data kuesioner (2026)

Angka pembandingan untuk uji t adalah 1,986. Kepuasan kerja mencatat $t = -4,062$ ($p = 0,000$). Harga mutlaknya melewati angka pembandingan dan p berada di bawah 0,05, maka H_1 didukung data. Keterikatan karyawan hanya mencatat $t = 1,668$ ($p = 0,099$), lebih kecil daripada angka pembandingan dan p-nya melebihi 0,05, maka H_2 tidak didukung. Untuk pengujian bersama, $F = 9,062$ jauh di atas F tabel 3,094 ($p = 0,000$), jadi H_3 didukung.

Daya jelas model terbilang kecil. *Adjusted R Square* 0,145 berarti kedua variabel bebas hanya menerangkan 14,5% naik-turunnya niat berpindah, dan 85,5% sisanya datang dari hal-hal yang tidak dimasukkan ke dalam model. Tabel 7 memerinci andil tiap variabel, yang diperoleh dengan mengalikan Beta dan korelasi sederhananya terhadap Y. Andil kepuasan kerja 18,82%, sedangkan andil keterikatan karyawan malah minus, yaitu -2,51%. Bila dijumlahkan, hasilnya 16,31% atau setara R Square.

Tabel 7. Andil Efektif Tiap Variabel Bebas.

Variabel	Beta	Korelasi dengan Y	Andil efektif
Kepuasan kerja (X_1)	-0,507	-0,372	18,82%
Keterikatan karyawan (X_2)	0,208	-0,121	-2,51%
Jumlah (R Square)			16,31%

Sumber: Olahan penulis atas data kuesioner (2026)

Pembahasan

Kepuasan Kerja sebagai Penahan Niat Berpindah

Dukungan terhadap H_1 berarti staf back office yang lebih puas memang lebih kecil keinginannya untuk pergi. Ini cocok dengan pandangan Robbins dan Judge (2019) tentang

kecenderungan karyawan yang puas untuk menetap, dan cocok pula dengan alur Mobley (1977), yang memulai proses keluar dari rasa tidak puas.

Arah temuan ini sama dengan yang dilaporkan Sari et al. (2025) di perusahaan ekspedisi dan Novera et al. (2024) di perusahaan transportasi, serta searah dengan rangkuman meta-analisis Rubenstein et al. (2018). Satu-satunya pembanding yang berbeda adalah Firmansyah et al. (2026). Karena respondennya pekerja pabrik dari Generasi Z, perbedaan itu kemungkinan besar bersumber dari jenis pekerjaan dan kelompok umur, bukan dari lemahnya peran kepuasan kerja.

Tabel 3 menunjukkan di mana titik rawannya. Staf menilai hubungan dengan rekan sekerja sangat baik, tetapi memberi nilai paling kecil untuk gaji dan peluang promosi. Suasana kerja yang akrab rupanya tidak cukup untuk menahan orang ketika imbalan dan masa depan kariernya terasa kurang menjanjikan. Maka pembenahan yang paling masuk akal adalah meninjau skema kompensasi dan membuat jenjang promosi lebih terang.

Keterikatan Karyawan yang Tidak Signifikan

Tidak didukungnya H2 bertolak belakang dengan kerangka Schaufeli dan Bakker (2004) dan dengan laporan Saks (2019). Namun temuan ini bukan tanpa preseden. Zeyrofi et al. (2024), yang juga meneliti pekerja ekspedisi, memperoleh hasil yang sama: *work engagement* tidak terbukti menggerakkan *turnover intention*.

Penulis melihat dua kemungkinan penyebab. Yang pertama menyangkut sasaran keterikatan itu sendiri. Butir-butir kuesioner menanyakan keterikatan pada pekerjaan, bukan pada perusahaan. Seseorang bisa sangat menikmati tugas hariannya, tetapi tetap menyambut tawaran dari tempat lain selama gaji dan jalur kariernya belum memuaskan. Data mendukung tafsiran ini: keterikatan sangat tinggi, namun butir tentang kesediaan pindah bila ada peluang yang cocok juga disetujui sebagian besar responden.

Kemungkinan kedua bersifat statistik. Kepuasan dan keterikatan saling berhubungan cukup erat ($r = 0,649$). Bila dilihat sendirian, keterikatan sebetulnya berhubungan negatif dengan niat berpindah, walau lemah ($r = -0,121$). Begitu dimasukkan ke dalam model bersama kepuasan kerja, tandanya berbalik menjadi positif dan andilnya menjadi minus. Gejala seperti ini lazim muncul ketika sebagian besar informasi dari satu variabel bebas sudah terwakili oleh variabel bebas lainnya. Eratnya kaitan kedua sikap kerja itu juga tampak dalam studi Lu et al. (2016). Karena itu, keterikatan lebih pas dipandang sebagai pendamping kepuasan kerja, bukan penentu yang berdiri sendiri.

Pengaruh Bersama dan Implikasinya

Dukungan terhadap H3 memperlihatkan pola yang mirip dengan Firmansyah et al. (2026): pengujian bersama bermakna, padahal salah satu variabel tidak bermakna ketika diuji sendiri. Kepuasan dan keterikatan tampaknya memang berjalan beriringan, hanya saja takaran pengaruhnya berbeda dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Daya jelas 14,5% mengingatkan bahwa sebagian besar alasan orang ingin pindah berada di luar dua variabel ini. Novera et al. (2024) menyebut stres kerja dan komitmen organisasi. Hom et al. (2017) menambahkan kelelahan seseorang pada pekerjaan dan lingkungannya serta tersedianya pilihan kerja lain. Susunan responden juga patut diperhitungkan, sebab staf muda yang belum tiga tahun bekerja biasanya masih giat menjajaki peluang karier.

Bagi manajemen PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang, pesan praktisnya jelas: dahulukan perbaikan hal-hal yang membuat staf puas, sambil tetap menjaga keterikatan yang sudah baik. Survei berkala tentang niat berpindah juga berguna sebagai alarm dini, karena niat adalah peramal terdekat dari keluarnya karyawan (Tett & Meyer, 1993).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tiga hal dapat disimpulkan. Pertama, makin puas staf back office PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang terhadap pekerjaannya, makin kecil niat mereka untuk pindah, dan pengaruh ini signifikan. Kedua, keterikatan karyawan tidak terbukti berpengaruh bila diuji sendiri. Ketiga, bila diuji bersama, kedua variabel berpengaruh signifikan, walaupun daya jelasnya hanya 14,5%. Dari keduanya, kepuasan kerjalah yang perannya lebih menonjol.

Saran bagi perusahaan mengikuti titik lemah yang ditemukan. Skema kompensasi perlu ditinjau secara teratur, aturan promosi perlu dikaitkan dengan kinerja dan diumumkan secara terbuka, dan program pengembangan diri perlu disediakan, karena ketiganya mendapat nilai paling kecil dari staf. Keterikatan yang sudah sangat tinggi sebaiknya dirawat lewat apresiasi atas capaian kerja dan kegiatan kebersamaan tim. Perusahaan juga dapat menjadwalkan survei kepuasan dan keterikatan, misalnya tiap enam bulan, untuk membaca gejala niat berpindah sejak dini.

Artikel ini punya batasan. Respondennya 96 orang dari satu cabang, sehingga temuan tidak serta-merta berlaku bagi cabang atau perusahaan lain. Seluruh data berasal dari pengisian kuesioner oleh responden sendiri pada satu kurun waktu, dan modelnya hanya berisi dua variabel bebas. Riset lanjutan dapat menambahkan komitmen organisasi, stres kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Layak pula diuji apakah kepuasan kerja menjadi

perantara antara keterikatan dan niat berpindah. Cakupan objek dapat diperluas, dan wawancara mendalam dapat dipakai untuk menggali alasan yang tidak tertangkap kuesioner.

UCAPAN TERIMA KASIH

Naskah ini disarikan dari skripsi penulis pertama di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika. Terima kasih disampaikan kepada pimpinan PT Global Yimi Cargo Cabang Tangerang atas izin yang diberikan, dan kepada seluruh staf back office yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner.

DAFTAR REFERENSI

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Firmansyah, A., Wanta, & Anggela, F. P. (2026). Pengaruh keterikatan karyawan dan kepuasan kerja terhadap niat berpindah kerja pekerja generasi Z industri manufaktur Karawang. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(3), 674–688. <https://doi.org/10.61104/alz.v4i3.5282>
- Gašić, D., & Berber, N. (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between flexible work arrangements and turnover intentions among highly educated employees in the Republic of Serbia. *Behavioral Sciences*, 13(2), Article 131. <https://doi.org/10.3390/bs13020131>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Juhaeti, Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit NEM.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737–761. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

- Novera, G. N. S., Ratnasari, S. L., & Patiro, S. P. S. (2024). Pengaruh work stress, work engagement, organizational commitment dan job satisfaction terhadap turnover intention pada karyawan PT. Cahaya Perdana Transalam. *Dimensi*, 13(3), 785–792.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Sari, Y. M., Suherman, E., & Khalida, L. R. (2025). The effect of job satisfaction on the turnover intention of PT Berkas Mandiri Expedisi. *International Journal of Economics and Management Research*, 4(2), 202–211.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ainun, W. O. N., Sinaga, O. S., Purba, B., Kato, I., Parinduri, L., Purba, S., Suyuthi, F., Nurmadhani, Lie, D., & Rahmawati, I. (2022). *Pengantar perilaku organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Zeyrofi, M., Shabara, D. D., Arbi, M. F., Emilisa, N., & Berliyanti, D. O. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan perusahaan jasa ekspedisi. *Journal of Human and Education*, 4(6), 883–894.