BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki aktivitas yang penting di dalam perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif agar tidak berdampak pada keinginan pindah kerja karyawan.

Tingkat keinginan pindah kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, beberapa dampak tersebut adalah menciptakan ketidakstabilan perusahaan dan menurunnya kualitas pelayanan. Perpindahan kerja karyawan yang tinggi juga mengakibatkan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

keinginan pindah kerja sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Wijayanti, 2005 dalam Sutanto dan Gunawan, 2013:80). Banyak penyebab terjadinya

keingininan pindah kerja diantaranya adalah stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya.

Salah satu penyebab terjadinya keinginan pindah kerja adalah kompensasi. Penelitian mengenai keinginan pindah kerja telah banyak di lakukan dan diantaranya ada perbedaan pada hasil. Terdapat pengaruh antara kompensasi dan keinginan untuk pindah kerja (Khoiroh, 2017) sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian lainnya bahwa tidak ada pengaruh antara kompensasi dan keinginan pindah kerja (Irbayuni, 2012).

Penyebab lain terjadinya keinginan pindah kerja adalah stres kerja. Ada perbedaan hasil pada penelitian yang di lakukan oleh gusmanto (2017) dan susilowati dan kusuma (2012). Dalam penelitian yang dilakukan oleh gusmanto menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh susilowati menyatakan tidak berbengaruh terhadap keinginan berpindah.

Selain itu keinginan pindah kerja juga disebabkan oleh lingkungan kerja. Linkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan aman. Dengan linkungan yang kondusif, maka karyawan dapat merespon dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik. Hal tersebut terjadi karena kondisi lingkungan mendukung dan karyawan tersebut betah dan tidak ada niatan untuk pindah kerja. suasana kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dan akan memiliki keinginan untuk indah kerja.

Syailendra Hotel dan Segoro Hotel Jepara adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dalam bentuk penginapan serta menyajikan hidangan serta fasilitas lainnya dalam hotel. Untuk menjalankannya, dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas, karena perusahaan seperti hotel harus bisa membuat para konsumennya merasa puas akan pelayanan yang didapat. Dengan pandangan seperti itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan hotel merupakan tulang punggung perusahaan dalam mengelola semua kegiatan didalamnya.

Karyawan dipandang sebagai aset perusahaan yang penting bagi perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya secara efisien dan efektif dengan menerapkan kebijakan yang sesuai. Penerapan kebijakan yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan, seperti keinginan pindah kerja.

Fenomena perpindahan kerja karyawan di Syailendra Hotel dan Segoro Hotel pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Berikut adalah data jumlah karyawan di setiap akhir tahun dan yang keluar.

Tabel 1. 1

DATA KARYAWAN HOTEL SYAILENDRA TAHUN 2015-2017

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KARYWAN KELUAR	PERSENTASE(%)
2015	32	5	15,62 %
2016	35	4	11,42 %
2017	38	7	18,42 %

Sumber: Syailendra hotel Jepara, 2018

Berdasarkan informasi pihak Syailendra hotel pada Tabel 1.1, menyatakan bahwa selama 3 tahun dari tahun 2015-2017 tingkat turnover karyawan tergolong cenderung tinggi. Pada tahun 2015, dari 32 karyawan terjadi perpindahan kerja sebanyak 5 karyawan atau 15,62%. Tahun 2016, dari 36 karyawan terjadi perpindahan kerja sebanyak 4 karyawan atau 11,42%. Tahun 2017, dari 38 karyawan terjadi perpindahan kerja sebanyak 7 karyawan atau 18,42%.

Tabel 1. 2

DATA KARYAWAN HOTEL SEGORO TAHUN 2015-2017

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KARYWAN KELUAR	PERSENTASE(%)
2015	27	3	11,11 %
2016	27	2	7,40 %
2017	27	3	11,11 %

Sumber: Segoro hotel Jepara, 2018

Berdasarkan informasi pihak Segoro hotel pada Tabel 1.2, menyatakan bahwa Pada tahun 2015, dari 27 karyawan terjadi perpindahan kerja sebanyak 3 karyawan atau 11,11%. Tahun 2016, dari 27 karyawan terjadi perpindahan kerja sebanyak 2 karyawan atau 7,40%. Tahun 2017, dari 27 karyawan terjadi perpindahan kerja sebanyak 3 karyawan atau 11,11%.

Dari data tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti keinginan pindah kerja karyawan di syailendra hotel dan Segoro hotel jepara, dengan variabel penelitian antara lain kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian sumber daya manusia. Dalam penelitian ini mengggunakan data primer yang bersumber dari karyawan syailendra hotel dan Segoro hotel jepara. Data tersebut diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan syailendra hotel dan Segoro hotel jepara yang berkaitan dengan variable-variable yang akan diteliti. Data yang didapat bertujuan untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh antara kompensasi, stres kerja dan linkungan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- Apakah kompensasi, mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Syailendra hotel dan Segoro hotel jepara?
- 2. Apakah stres kerja, mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Syailendra hotel dan Segoro hotel jepara?
- 3. Apakah lingkungan kerja, mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Syailendra hotel dan Segoro hotel jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Terkait dengan masalah yang telah dirumuskan maka tujuan penelitian ini yaitu:

 a. Menganalisis kompensasi, mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Syailendra hotel dan Segoro hotel jepara.

- Menganalisis stres, mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Syailendra hotel dan Segoro hotel jepara.
- c. Menganalisis lingkungan kerja, mempunyai pengaruh terhadap keinginan pindah kerja karyawan Syailendra hotel dan Segoro hotel jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi penulis tentang keinginan pindah kerja, serta melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai keinginan pindah kerja karyawan sehingga dapat dijadikan salah satu referensi untuk kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran atau informasi bagi pimpinan perusahaan terhapan persoalan yang berpotensi timbulnya keinginan pindah kerja karyawan.