

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang dapat berpengaruh dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan yang berperan sebagai penggerak dalam perusahaan. Karyawan dalam perusahaan memiliki peran penting karena dapat menjadi penentu kemajuan sebuah perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian pada karyawan untuk meminimalisir terjadinya pergantian karyawan. Pergantian karyawan dari perusahaan akan berpengaruh pada kelangsungan suatu perusahaan. Terjadinya pergantian karyawan akan berdampak positif yaitu perusahaan akan mendapatkan karyawan baru yang lebih baik dari karyawan yang keluar. Namun, ketika keinginan karyawan terhadap perusahaan tidak terpenuhi, maka karyawan cenderung untuk keluar dari perusahaan. Permasalahan seperti ini dapat disebut sebagai perpindahan kerja yang akan mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan.

Intention to leave karyawan banyak ditemukan pada perusahaan yang terletak di kota-kota besar di Indonesia, salah satunya Yogyakarta. Sugiarto (2018) menjelaskan dalam penelitiannya, berdirinya perusahaan baru akan memberikan peluang kepada karyawan untuk mencoba peruntungan baru. Seiring dengan perkembangan hotel di Yogyakarta, ditemukan penambahan hotel yang cukup

tinggi. Tabel 1 berisi data dari hotel bintang lima sampai hotel non bintang di Yogyakarta dari tahun 2017-2021. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat jumlah hotel di Yogyakarta dari tahun ke tahun sangat tinggi.

Gambar1.1 Data Jumlah Hotel Yogyakarta

APLIKASI DATAKU
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Elemen : Jumlah Hotel

No	Bidang Urusan	Sub Elemen	Tahun					Satuan	Sifat Data	Sumber Data
			2017	2018	2019	2020	2021			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pariwisata	Jumlah Hotel	685,00	685,00	773,00	790,00	1.833,00	Unit	Tahunan	-
1,1	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Lima	9,00	9,00	11,00	11,00	11,00	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1,2	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang empat	18,00	18,00	36,00	42,00	45,00	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1,3	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Tiga	32,00	32,00	61,00	68,00	69,00	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1,4	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Dua	24,00	24,00	34,00	33,00	30,00	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1,5	Pariwisata	Jumlah Hotel Bintang Satu	13,00	13,00	21,00	18,00	17,00	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
1,6	Pariwisata	Jumlah Hotel Non Bintang	589,00	589,00	610,00	618,00	1.661,00	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
Tetap *)Sementara Sangat Sementara n/a Tidak ada										

Sumber : <http://bappeda.jogiaprov.go.id>

Tahun 2017 dapat dilihat jumlah hotel di Yogyakarta 685 unit. Tahun 2018 jumlah hotel di Yogyakarta tetap stabil yaitu 685 unit. Tahun 2019 mulai mengalami kenaikan menjadi 773 unit. Tahun 2020 masih mengalami kenaikan menjadi 790 unit. Kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu menjadi 1.833 unit.

Berdasarkan data pada tabel, kenaikan paling tinggi dari tahun 2017-2021 terjadi pada hotel non bintang. Hotel non bintang dapat mempengaruhi peta persaingan bisnis perhotelan di Yogyakarta karena hotel non bintang menawarkan harga yang lebih terjangkau daripada hotel bintang. Hotel non bintang terkesan kurang mewah dan tidak memiliki fasilitas yang sama dengan hotel bintang tiga, namun hotel non bintang dapat menawarkan penginapan yang nyaman, unik, autentik dan ramah di kantong dengan suasana yang lebih santai dan akrab, sehingga hotel non bintang dapat menarik segmentasi pasar yang berbeda. Hal ini

dapat memperluas pasar dan meningkatkan persaingan di industri perhotelan di Yogyakarta. Keberadaan hotel non bintang dapat mempengaruhi persaingan bisnis dalam hal sumber daya manusia di industri perhotelan. Hotel non bintang menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih rendah daripada hotel bintang tiga, sehingga hotel non bintang mungkin lebih mudah dalam merekrut dan mempertahankan karyawan.

Hotel non bintang dapat menimbulkan persaingan yang ketat dengan hotel bintang tiga. Salah satu hotel bintang tiga di Yogyakarta adalah Hotel Pandanaran Yogyakarta, terdapat beberapa alasan Hotel Pandanaran Yogyakarta (hotel bintang tiga) tidak selalu terpengaruh oleh keberadaan hotel non bintang. Pertama, hotel bintang tiga menawarkan fasilitas dan layanan yang lebih lengkap dan berkualitas dibandingkan dengan hotel non bintang. Hal ini dapat menarik wisatawan yang memprioritaskan kenyamanan dan kemudahan selama menginap di hotel. Kedua, hotel bintang tiga memiliki reputasi yang baik di kalangan wisatawan. Sebagai hotel yang telah memenuhi standar dan kriteria dari dinas pariwisata daerah, hotel bintang tiga dapat memberikan jaminan kualitas layanan dan fasilitas yang diberikan. Ketiga, beberapa jenis wisatawan lebih memilih menginap di hotel bintang tiga, terutama wisatawan yang menginginkan fasilitas pertemuan atau acara bisnis yang lebih lengkap dan profesional. Hal ini memungkinkan hotel bintang tiga untuk tetap mendapatkan pangsa pasar dan keuntungan yang stabil, meskipun terdapat persaingan dari hotel non bintang.

Hotel bintang tiga menawarkan fasilitas dan layanan yang lebih lengkap dan berkualitas tinggi, yang memerlukan karyawan terlatih dan berpengalaman untuk

menjalankan operasi hotel secara efektif. Karyawan yang bekerja di hotel bintang tiga biasanya diberi tawaran gaji serta tunjangan yang lebih tinggi, dan menerima pelatihan serta pengembangan karyawan yang lebih baik daripada karyawan di hotel non bintang. Hotel bintang tiga dapat menarik karyawan yang lebih berkualitas dan berpengalaman, yang dapat membantu meningkatkan kualitas layanan hotel dan meningkatkan daya saing hotel di pasar.

Hotel merupakan perusahaan yang menyediakan pelayanan jasa penginapan, penyedia makanan dan minuman yang berupa restoran serta fasilitas jasa lainnya mengalami persaingan yang sangat ketat. Peningkatan persaingan ini memberikan konsekuensi selain bersaing dalam hal memberikan pelayanan kepada para tamu, juga bersaing untuk mendapatkan karyawan yang terbaik. Oleh karena itu, masalah ini menjadi tolak ukur terjadinya *intention to leave* karyawan di beberapa hotel di Yogyakarta. Adanya ketidakseimbangan antara keluar masuknya karyawan dengan ketersediaan karyawan pada hotel. Adanya tuntutan pelayanan yang harus dilakukan, sementara karyawan yang menangani hal itu terbatas karena banyak yang ingin keluar dari perusahaan.

Beberapa karyawan yang sudah tidak mengalami kepuasan di tempat kerja akan cenderung memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Jika orang yang tepat meninggalkan pekerjaannya tentu saja akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi. *Intention to leave* disebabkan oleh beberapa variabel seperti stres kerja, beban kerja, dan *work life balance* (Qureshi 2013). Stres kerja, beban kerja, dan *work life balance* dalam hal ini merupakan salah satu faktor yang berpotensi untuk mempengaruhi *intention to leave*.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan karyawan, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas terjadi dalam perusahaan. Menurut Sasono (2014) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres kerja suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres kerja dapat membuat karyawan hotel menjadi tertekan atau frustrasi dan tidak menutup kemungkinan akan terjadi konflik kerja yang menyebabkan ketegangan, kritik, perlawanan. Adanya situasi tersebut menyebabkan kelelahan di tempat kerja dan membuat karyawan bekerja overtime serta merasa tidak nyaman di lingkungan perusahaan.

Gawron (2008) dalam Faozen (2021) mendefinisikan beban kerja merupakan seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas yang perlu untuk diselesaikan oleh seseorang dalam waktu tertentu dalam keadaan normal. Berbagai tuntutan pekerjaan seringkali menimbulkan beban kerja bagi karyawan yang kemudian bermuara pada terjadinya *intention to leave* karena karyawan yang bersangkutan memilih untuk keluar dari situasi yang menekan. Semakin banyak beban kerja yang muncul dan kemungkinan terjadi *intention to leave* akan mempengaruhi produktivitas karyawan bahkan perusahaan.

Keseimbangan peran antara kehidupan keluarga dan pekerjaan dikenal dengan istilah *work life balance*. Chaitra et al. (2016) menyatakan *work life balance*

mengacu pada sejauh mana seorang karyawan dapat terlibat dan secara bersamaan juga merasa puas atas peran pekerjaan dan peran keluarga dalam kehidupan karyawan tersebut. Ketika seseorang karyawan memutuskan untuk bekerja, secara langsung karyawan tersebut akan terikat dengan perusahaan, sehingga para karyawan yang telah memutuskan untuk bekerja akan memiliki sebuah tanggung jawab pada perusahaan yang tidak dapat ditinggalkan. Selain itu, para karyawan harus siap untuk menghadapi sebuah tuntutan pekerjaan yang banyak. Tuntutan pekerjaan inilah yang akan menyebabkan karyawan kesulitan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaannya. Ketika kehidupan pribadi dan pekerjaan tidak seimbang, hal itu akan menimbulkan stres, konflik yang mengakibatkan para karyawan harus memutuskan tetap bekerja dan mengorbankan keluarga atau keluar dari pekerjaan dan bersama keluarganya. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan berdampak kepada *intention to leave* karyawan terhadap organisasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan *work life balance* terhadap *intention to leave*. Jika seorang karyawan memiliki stres kerja dan beban kerja yang tinggi serta *work life balance* yang tidak seimbang, hal tersebut dapat menghalangi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Stres kerja, beban kerja, dan *work life balance* memainkan peran penting terhadap *intention to leave* karyawan. Topik ini penting untuk dua komponen baik karyawan sendiri maupun perusahaan untuk pengembangan diri pribadi dan pengembangan perusahaan ke arah yang lebih baik.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, penulis menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap *intention to leave* di Pandanaran Hotel Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap *intention to leave* di Pandanaran Hotel Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh *work life balance* terhadap *intention to leave* di Pandanaran Hotel Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

1. Menurut Hasibuan (2014) stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stres kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin buruk juga dampaknya terhadap kinerja seorang karyawan dan dapat menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan.
2. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

3. Menurut Nurenda & Saraswati (2016) *work life balance* dapat digambarkan sebagai salah satu perhatian untuk kebutuhan pribadi karyawan dan salah satu yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan. Karyawan yang tidak mampu mengelola keseimbangan kehidupan kerja antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memilih pekerjaan lain, serta memilih tempat kerja lain yang lebih mementingkan keseimbangan kehidupan kerja.
4. Menurut Melky (2015) *intention to leave* adalah suatu hasrat dan keinginan individu untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima penghasilan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap terhadap *intention to leave* di Pandanaran Hotel Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap terhadap *intention to leave* di Pandanaran Hotel Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap terhadap *intention to leave* di Pandanaran Hotel Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sarana pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia pendidikan bidang manajemen sumber daya manusia maupun dunia kerja, khususnya pada pihak-pihak yang ingin mempelajari pengaruh stres kerja, beban kerja, *work life balance*, terhadap *intention to leave*.

2. Manfaat praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait pengaruh stres kerja, beban kerja, *work life balance*, terhadap *intention to leave*.
- b) Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis atau peneliti lain yang berminat melakukan penelitian pengetahuan terkait pengaruh stres kerja, beban kerja, *work life balance*, terhadap *intention to leave*.

1.6. Sistematika Laporan

Laporan penelitian ini terdiri dari 5 bab, yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab. Adapun sistematika laporan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam menganalisis permasalahan. Bab ini juga berisi penelitian terdahulu, kerangka peneliti, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji realibilitas, analisis statistic deskriptif, regresi linier berganda, uji F dan uji t serta diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

