

## PENGARUH KETIDAKNYAMANAN KERJA DAN TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP KEINGINAN PERPINDAHAN KERJA KARYAWAN PADA BALI TROPIC RESORT & SPA

Ni Ketut Sukanti

S1 Ekonomi Pembangunan, Universitas Teknologi Indonesia

Niketutsukanti1985@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of work discomfort on the desires of work migration in Bali Tropic Resort & Spa employees. To find out the effect of work pressure on the desire to transfer work on Bali Tropic Resort & Spa employees. To find out the effect of work inconvenience and work pressure on the desire to transfer work on Bali Tropic Resort & Spa employees. The population studied was all employees of the Bali Tropic Resort & Spa with 50 employees. The analytical method used is multiple linear analysis. The results showed that the work discomfort variable had a positive and significant effect on the desires of work migration at the Bali Tropic Resort & Spa. The work pressure variable has a positive and significant effect on the desire of work shifts at the Bali Tropic Resort & Spa. Variable work inconvenience and work pressure have a positive and significant effect on the desire to move work at Bali Tropic Resort & Spa. Suggestions are given so that hotel management provides opportunities for employees to submit complaints and obstacles in work.*

Keywords: work discomfort, job pressure, turnover intention

### **ABSTRAK**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketidaknyamanan kerja terhadap keinginan perpindahan kerja pada karyawan Bali Tropic Resort & Spa. Untuk mengetahui pengaruh Tekanan pekerjaan terhadap keinginan perpindahan kerja pada karyawan Bali Tropic Resort & Spa. Untuk mengetahui pengaruh ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan terhadap keinginan perpindahan kerja pada karyawan Bali Tropic Resort & Spa. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Bali Tropic Resort & Spa yang berjumlah 50 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja pada Bali Tropic Resort & Spa. Variabel tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja pada Bali Tropic Resort & Spa. Variabel ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja pada Bali Tropic Resort & Spa. Saran yang diberikan agar manajemen hotel memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan keluhan dan hambatan dalam bekerja.

*Kata Kunci: ketidaknyamanan kerja, tekanan pekerjaan, keinginan perpindahan kerja*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam perusahaan. Di era moderen jaman sekarang ini sumber daya manusia yang produktif sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan menghadapi keinginan perpindahan kerja karyawan, dimana keinginan perpindahan kerja yang tinggi dapat menimbulkan ketidakefektifan di dalam perusahaan karena menyebabkan hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melatih karyawan yang baru lagi (Andini, 2010). Beberapa penelitian telah menunjukkan berbagai faktor yang menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja, diantaranya seperti, ketidaknyamanan kerja dan stres kerja. Menurut Ashford et al. (1989) dalam Sandi (2014) ketidaknyamanan kerja merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Data jumlah perputaran karyawan Bali Tropic Resort & Spa dari tahun 2015 sampai 2017 menunjukan bahwa pada tahun 2015 karyawan meninggalkan hotel sebanyak 6 orang dengan presentase 2,06 persen sedangkan pada tahun 2016 karyawan meninggalkan hotel sebanyak 8 orang dengan presentase 4,12 persen. Pada tahun 2017 mengalami tingkat yang cukup tinggi mencapai angka 6,18 persen dengan karyawan yang keluar sebanyak 7 orang dengan karyawan yang masuk berjumlah 4 orang. Data tersebut menunjukkan persentase karyawan yang keluar tiap tahunnya di masih berkisar di Bali Tropic Resort & Spa bawah angka 10 persen. Suatu perusahaan dapat dikategorikan memiliki tingkat pelaku perpindahan kerja yang tinggi apabila persentase karyawan yang keluar dari perusahaan melebihi angka 10 persen (Roseman, 1981) dalam Widjaja dkk. (2008).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin mengetahui pengaruh ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan terhadap keinginan perpindahan kerja pada karyawan Bali Tropic Resort & Spa.

Dari uraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan berpengaruh terhadap keinginan perpindahan kerja pada karyawan Bali Tropic Resort & Spa? Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan terhadap keinginan perpindahan kerja pada karyawan Bali Tropic Resort & Spa. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kelengkapan teoritis mahasiswa di bidang Manajemen SDM dan dapat memberikan kontribusi praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam hal ketidaknyamanan kerja, tekanan pekerjaan dan keinginan perpindahan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Nitisemito (2000:9) definisi manajemen adalah suatu seni dan ilmu untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Definisi manajemen yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:1) menyatakan "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

Menurut Terry (2010: 9), fungsi manajemen dapat dibagi menjadi empat bagian, yakni *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengawasan).

Menurut Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012:21) yaitu perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian (*organization chart*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*), pengadaan (*procurement*), pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), pengintegrasian (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*), kedisiplinan dan pemberhentian (*separation*).

Ketidaknyamanan kerja merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada perilaku kerja karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk yang semakin besar (Wening, 2005).

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), mengkategorikan faktor-faktor penyebab ketidaknyamanan kerja kedalam 3 kelompok sebagai berikut: kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individual dan jabatan pekerja dan karakteristik personal pekerja.

Berdasarkan penelitian Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), diketahui bahwa ketidaknyamanan kerja yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan keinginan untuk mencari pekerjaan baru, komitmen organisasi yang rendah, *Trust* organisasi yang rendah serta kepuasan kerja yang rendah.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Nugraha dan Intan (2010) menyatakan ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai ketidaknyamanan kerja yaitu arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut, tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Menurut Mangkunegara (2012), stres kerja adalah "Perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan". Menurut Robbins (2011) terdapat tiga faktor penyebab stres, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor Individual.

Menurut Robbins (2001) mengemukakan 3 kategori dampak yang timbul akibat stress kerja antara lain gejala fisiologis, gejala psikologi, gejala perilaku, gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku,

Terdapat dua cara untuk menghadapi stres kerja, menurut Invancevich, Konopaske dan Matteson (2006), sebagai berikut : (1) *Problem-focused coping* (tindakan yang di ambil oleh seseorang individu untuk menghadapi orang, situasi, atau peristiwa yang penuh tekanan kemudian merujuk pada tindakan yang diambil untuk berhadapan langsung dengan sumber stress) dan *Emotion-focused coping* (hal ini merujuk pada langkah-langkah yang diambil seseorang untuk berhadapan dengan perasaan dan emosi yang menekan).

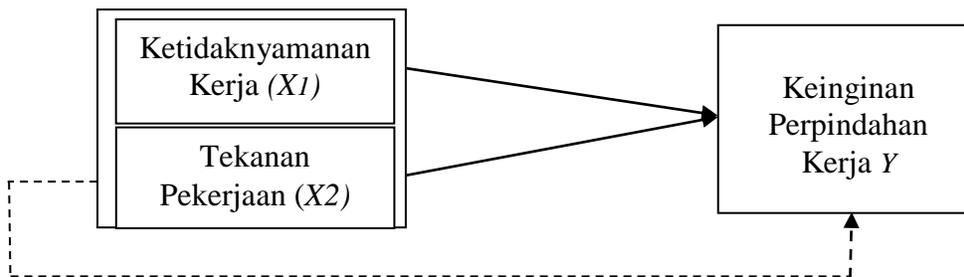
Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *tekanan pekerjaan* menurut Manurung dan Ratnawati (2012) yaitu (a) *Stressor Organisasi* dan (b) *Stressor Individual*.

Menurut Abdillah (2012) keinginan perpindahan kerja merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di

perusahaan yang berbeda. Ajzen (1991) mengemukakan aspek-aspek keinginan perpindahan kerja yaitu: a) *Attitude toward turnover*, b) *Subjective norms* dan c) *Perceived behavioral control*.

Ridlo (2012) menyebutkan dampak keinginan perpindahan kerja bagi organisasi antara lain: (1) Menyangkut waktu dan fasilitas wawancara dalam proses seleksi yaitu dampak terhadap biaya penarikan karyawan, (2) Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih, (3) Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut yaitu dampak terhadap biaya latihan, (4) Tingginya tingkat kecelakaan para karyawan baru, (5) Hilangnya produksi selama masa pergantian karyawan, (6) Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan secara penuh, (7) Tingkat pemborosan yang tinggi karena adanya karyawan baru dan (8) Perlunya diadakan kerja lembur, supaya tidak terjadi penundaan produksi.

Dari uraian variabel-variabel di atas mengenai pengaruh ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan terhadap keinginan perpindahan kerja maka dapat ditampilkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



#### Hipotesis Penelitian

- 1) Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja  
Semakin tinggi ketidaknyamanan kerja sebuah organisasi maka akan menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir dan stress bagi para karyawan.  
**H<sub>1</sub> : ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja**
- 2) Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja  
Masalah stres yang dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan.  
**H<sub>2</sub> : tekanan pekerjaan berpengaruh positif terhadap keinginan perpindahan kerja.**
- 3) Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja dan Tekanan Pekerjaan Secara Simultan Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja  
Dalam penelitian Mukeri Warso menyatakan bahwa secara simultan beban kerja, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja.

Dari uraian di atas dapat di kemukakan hipotesis sebagai berikut:

$H_3$  : **ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap keinginan perpindahan kerja.**

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di Bali Tropic Resort & Spa yang bertempat di jalan Wanagiri No.1 Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali 80361. Alasan penelitian di lakukan di hotel tersebut karena adanya indikasi terjadinya keinginan perpindahan kerja tiap tahunnya di hotel tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan objek penelitian ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan terhadap keinginan perpindahan kerja pada Bali Tropic Resort & Spa.

Adapun variabel-variabel yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Bebas (*Independent*) (X) terdiri Ketidaknyamanan Kerja (X1) dan Tekanan Pekerjaan (X2)
- 2) Variabel Terikat (*Dependent*) (Y) adalah Keinginan Perpindahan Kerja (Y)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bali Tropic Resort & Spa yang berjumlah 50 karyawan.

**Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Bali Tropic Resort & Spa**

No	Departement	Jumlah Karyawan
1	<i>Front Office Departement</i>	7
2	<i>Food and Beverage Departement</i>	11
3	<i>House Keeping Departement</i>	20
4	<i>Sales and Marketing Departement</i>	3
5	<i>Accounting Departement</i>	3
6	<i>Human Resource Department</i>	3
7	<i>Security &amp; Engineering Department</i>	3
<b>Total</b>		<b>50</b>

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara sebagai berikut : Wawancara (*interview*) dan Kuesioner (pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan cocok digunakan bila jumlah respondennya cukup banyak.

Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Secara umum, pendekatan kuantitatif lebih fokus pada tujuan untuk generalisasi, dengan melakukan pengujian statistic dan steril dari pengaruh subjektif peneliti (Sekaran, 1992). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS Versi 23.0. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dapat dituliskan menurut Alni, dkk (2013) dalam bukunya, sebagai berikut :

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Dimana :

Y : *Keinginan perpindahan kerja*

X1 : *Job Insecurity*

X2 : *Tekanan pekerjaan*

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Regresi

e : Error

## 2) Determinasi ( $R^2$ )

Uji Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini dipakai Uji Hipotesis dalam penelitian antara lain :

### 1. Uji Statistik t (Uji-t), digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

#### a. Perumusan Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_1$ )

$H_0 : \beta_1 = 0$  Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_1 : \beta_0 \neq 0$  Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

#### b. Kriteria Keputusannya adalah :

1) Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2) Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 2. Uji Statistik F (Uji-F), pengujian ini untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dengan model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ditinjau dari segi jenis kelamin, dan umur.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik	Pilihan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	30	60
		Perempuan	20	40
		Jumlah	50	100
2	Umur	21-30 Tahun	10	20
		31-40 Tahun	20	40
		41-50 Tahun	15	30
		>50 tahun	5	10
		Jumlah	50	100

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan berdasarkan umur diketahui sebagian besar berumur 31-40 tahun (40%). Hal ini menunjukkan karyawan Bali Tropic Resort & Spa memiliki kedewasaan dalam berpikir.

## Hasil Analisis

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
ketidaknyamanan kerja	X1.1	0,868	Valid	0,771	Reliabel
	X1.2	0,764	Valid		
	X1.3	0,851	Valid		
tekanan pekerjaan	X2.1	0,991	Valid	0,982	Reliabel
	X2.2	0,991	Valid		
keinginan perpindahan kerja	Y1	0,853	Valid	0,790	Reliabel
	Y2	0,829	Valid		
	Y3	0,838	Valid		

Berdasarkan Tabel 3 diatas, maka semua variabel memiliki korelasi di atas 0,3 dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada diatas 0,6 sehingga instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Adapun persepsi variabel ketidaknyamanan kerja, tekanan pekerjaan dan keinginan perpindahan kerja adalah sebagai berikut:

## 1) Ketidaknyamanan Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 3 pernyataan tentang ketidaknyamanan kerja yang dijawab oleh 50 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Ketidaknyamanan Kerja

No	Pernyataan ketidaknyamanan kerja	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1				
1	Saya tidak memperoleh kebebasan dalam menentukan jadwal pekerjaan.	0	0	32	18	0	50	132	2,64	Cukup tinggi
2	Saya takut diberhentikan dari pekerjaan saya sekarang.	0	0	32	18	0	50	132	2,64	Cukup tinggi
3	Saya tidak berdaya dengan munculnya ancaman di dalam pekerjaan saya.	0	0	28	22	0	50	128	2,56	Cukup tinggi
<b>Rata-rata</b>									<b>2,61</b>	<b>Cukup tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai ketidaknyamanan kerja yaitu sebesar 2,61 yang berada pada kisaran 2,61 - 3,40 yang berarti cukup tinggi. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai ketidaknyamanan kerja dalam keadaan cukup tinggi.

**Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Tekanan Pekerjaan**

No	Pernyataan Tentang Tekanan Pekerjaan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1				
1	Dalam menjalankan tugas, saya ditekan dengan banyak aturan	0	22	8	20	0	50	152	3,04	Cukup tinggi
2	Saya sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan dari atasan	0	23	7	20	0	50	153	3,06	Cukup tinggi
	<b>Rata-rata</b>								<b>3,05</b>	<b>Cukup tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 5 diatas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 2 pernyataan mengenai tekanan pekerjaan yaitu sebesar 3,05 yang berada pada kisaran 2,60 - 3,40 yang berarti cukup tinggi. Hal ini berarti pada yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai tekanan pekerjaan adalah cukup tinggi.

## 2) Keinginan Perpindahan Kerja

Berdasarkan hasil tabulasi data jawaban responden terhadap 3 pernyataan tentang keinginan perpindahan kerja yang dijawab oleh 50 orang, maka dapat dibuat tabulasi jumlah jawaban seluruh responden untuk masing-masing kategori seperti yang terlihat pada Tabel 6 berikut ini.

**Tabel 6. Jawaban Responden Tentang Keinginan Perpindahan Kerja**

No	Pernyataan Tentang Keinginan Perpindahan Kerja	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Rata-Rata	Keterangan
		5	4	3	2	1				
1	Saya berkeinginan keluar dari perusahaan ini.	0	46	4	0	0	50	196	3,92	Rendah
2	Saya sering berpikir untuk bekerja di tempat lain.	0	44	6	0	0	50	194	3,88	Rendah
3	Saya berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.	0	43	7	0	0	50	193	3,86	Rendah
	<b>Rata-rata</b>								<b>3,89</b>	<b>Rendah</b>

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai keinginan perpindahan kerja yaitu sebesar 3,89 yang berada pada kisaran 3,40 - 4,20 yang berarti rendah. hal ini berarti responden dalam penelitian ini menilai keinginan perpindahan kerja adalah rendah.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda ditunjukkan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,491	,276		30,791	,000
	Job insecurity	,326	,030	,811	10,836	,000
	Job stress	,094	,020	,352	4,701	,000

a. Dependent Variable: Turnover intention

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 7 diatas berdasarkan nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , diperoleh persamaan garis regresi linear berganda antara *job insecurity*, tekanan pekerjaan, terhadap keinginan perpindahan kerja memberikan informasi bahwa:

- 1)  $a = 8,491$  artinya, apabila tidak ada perhatian terhadap ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan, maka skor keinginan perpindahan kerja sebesar 8,491.
- 2)  $b_1 = 0,326$  artinya, apabila variabel ketidaknyamanan kerja dianggap konstan maka meningkatnya skor ketidaknyamanan kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,326.
- 3)  $b_2 = 0,094$  artinya apabila variabel ketidaknyamanan kerja dianggap konstan maka meningkatnya ketidaknyamanan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya skor keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ) sebesar 0,094.

### Analisis Determinasi Berganda

Pada hasil SPSS pada Tabel 8 menunjukkan koefisien determinasi.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,738	,727	,25607

a. Predictors: (Constant), Job stress, Job insecurity

Besarnya koefisien determinasi ( $R^2=0,738$ ) ini berarti pengaruh faktor faktor yang mempengaruhi keinginan perpindahan kerja di Bali Tropic Resort & Spa sebesar 73,8% sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### F- test

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan perpindahan kerja secara simultan, maka dilakukan uji signifikasi dengan uji-F ( $F_{-test}$ ) yang langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Perumusan Hipotesis

$H_0 : b_{1,2} = 0$  berarti bahwa tidak ada pengaruh yang nyata ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan secara simultan dengan keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ).

$H_a : b_{1,2} > 0$  berarti ada pengaruh positif yang nyata antara ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan secara simultan dengan keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ).

## 2) Penentuan Statistik Tabel

Dalam pengujian ini digunakan  $F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha; dfn/dfd)}$ . Besarnya taraf kepercayaan (*Level of signficancy*) yang dipakai dalam pengujian ini adalah  $\alpha = 5\%$  dengan  $dfn$  (*degrees of freedom numerator* = derajat bebas pembilang) =  $k-1 = 3-1 = 2$ , dan  $dfd$  (*degrees of freedom denominator* = derajat bebas penyebut) =  $n - k = 50-5 = 45$ , untuk  $F_{(5\%;2;45)}$  adalah = 3,1.

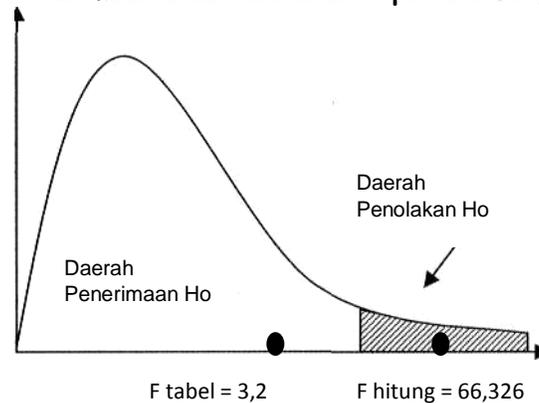
3) Penentuan  $F_{\text{hitung}}$ 

Diketahui:

$$F = 66,326$$

4) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$ 

**Gambar 1**  
Kriteria Penerimaan atau Penolakan Hipotesis Dengan Uji-F

**Kriteria Pengujian**

- Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (3,1)$  maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan.
- Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}} (3,1)$  maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan.

Sesuai hasil perhitungan dan Gambar 1 diperoleh  $F_{\text{hitung}} = 66,326$  dibandingkan dengan nilai  $F_{\text{tabel}} = 3,1$ , maka ternyata nilai  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$ , dan  $F_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa pada taraf  $\alpha = 5\%$  secara simultan ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ).

**T-test**

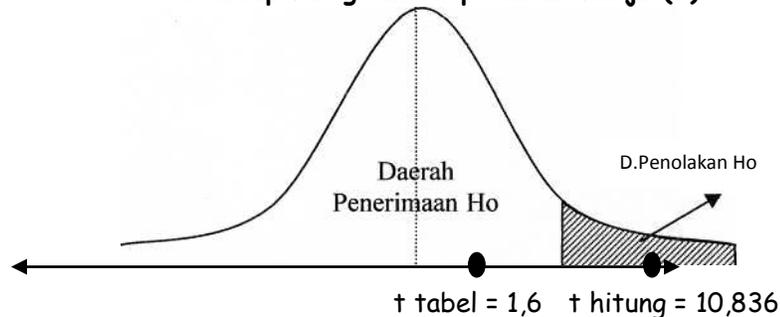
Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara parsial variabel ketidaknyamanan kerja berpengaruh terhadap keinginan perpindahan kerja adalah memang nyata terjadi (signifikan) atau hanya diperoleh secara kebetulan.

## 1) Membuat Formulasi Hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang nyata antara ketidaknyamanan kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ).

- $H_a : b_1 > 0$ , berarti; ada pengaruh positif yang nyata antara ketidaknyamanan kerja ( $X_1$ ) secara parsial terhadap keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ).
- 2) Penentuan Statistik Tabel  
Sesuai dengan hipotesa alternatif ( $H_a$ ). Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha$  (taraf kepercayaan) = 5% dan df (*degrees of freedom* = derajat bebas) =  $n-k-1 = 50-3-1 = 46$ , sehingga besarnya  $t_{tabel} = t_{(\alpha,df)}$  yang dicari adalah  $t_{(5\%,46)}$ . Besarnya  $t_{(5\%,46)}$  adalah 1,6.
  - 3) Menghitung t-hitung  
Diketahui:  
t-hitung = 10,836
  - 4) Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$

**Gambar 2**  
**Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**  
**Pengaruh Secara Parsial Ketidaknyamanan Kerja ( $X_1$ )**  
**Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja ( $Y$ )**



- 5) Kriteria Pengujian
  - a) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel} (1,6)$  maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan
  - b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,6)$  maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan
- 6) Keputusan  
Dari Gambar 4.2 di atas tampak jelas bahwa: apabila nilai  $t_{hitung} = 10,836$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa apabila Tekanan Pekerjaan konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, variabel Ketidaknyamanan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Perpindahan Kerja ( $Y$ ).

### 1) Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai  $t_{hitung} = 10,836$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa apabila variabel tekanan pekerjaan, konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, variabel Ketidaknyamanan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan Perpindahan Kerja ( $Y$ ). Hipotesis yang berbunyi ketidaknyamanan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ) adalah teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak). Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi ketidaknyamanan

kerja maka keinginan perpindahan kerja semakin tinggi. Begitu sebaliknya semakin rendah ketidaknyamanan kerja maka semakin rendah keinginan perpindahan kerja.

## 2) Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai  $t_{hitung} = 4,701$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 1,6$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa apabila variabel ketidaknyamanan kerja konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5 %, variabel Tekanan Pekerjaan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ). Hipotesis yang berbunyi variabel Tekanan Pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja ( $Y$ ) adalah teruji kebenarannya ( $H_0$  ditolak).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Variabel ketidaknyamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja pada Bali Tropic Resort & Spa.
- 2) Variabel tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja pada Bali Tropic Resort & Spa.
- 3) Variabel ketidaknyamanan kerja dan tekanan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan perpindahan kerja pada Bali Tropic Resort & Spa.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen perusahaan sebagai berikut:

- 1) Diharapkan kepada manajemen hotel memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan keluhan dan hambatan dalam bekerja.
- 2) Pihak menyediakan sarana dan prasarana kerja yang baik, sehingga alat kerja tidak mudah rusak yang dapat mengganggu kinerja karyawan.
- 3) Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel bebas yang berpengaruh terhadap keinginan perpindahan kerja seperti kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barry Render and Jay Heizer, *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta, 2001.
- Djoko Koestanto dan Rudi Prasetyo Ardi, 2017. *Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang*. Jurnal Gemawisata Vol 13, No.1.
- Ermawan, D. 2007. *Hubungan Antara Ketidaknyamanan kerja dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Faslah, R. 2010. *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan Keinginan perpindahan kerja pada Karyawan*. PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8(2) : 146-151.
- Ghozali, imam. 2009. *SPSS Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip: Semarang.

- Laksmi Sito Dwi Irvianti, Renno Eka Verin, 2015. *Analisis Pengaruh Stress kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan perpindahan kerja pada PT. XL Axiata TBK Jakarta*. BINUS University.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *"Evaluasi Kinerja SDM"*, Bandung: PT Rafika Aditama.
- Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. *"Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan perpindahan kerja Karyawan: Studi pada STIKES Widya"*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Suciati, Andi Tri Haryono, Maria Magdalena Minarsih, 2014. *Ketidaknyamanan kerja And Tekanan Pekerjaan Effect Of Keinginan perpindahan kerja pada PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang*. Universitas Pandanaran Semarang.
- Terry, George R., 2010, *Dasar-dasar Manajemen*. (Terje: G.A. Ticoalu). Jakarta: Bumi Aksara.