

Yustina Marta

by UNITRI Press

Submission date: 14-May-2024 02:47AM (UTC-0500)

Submission ID: 2272405942

File name: Yustina_Marta.docx (158.42K)

Word count: 1181

Character count: 8049

**DAMPAK *LABOUR TURNOVER* TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN PADA GETS HOTEL MALANG**

SKRIPSI



OLEH:

YUSTINA MARTA

2020120141

¹PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

MALANG

2024

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya pergantian tenaga kerja di Hotel Gets Malang dan bagaimana pengaruh perubahan tersebut terhadap efektivitas kinerja staf. Penelitian ini meliputi data kualitatif yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Salah satu jenis pengambilan sampel adalah pengambilan sampel dengan tujuan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis data deskriptif kualitatif. Pengaruh turnover tenaga kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan mungkin signifikan pada Gets Hotel Malang karena tingginya tingkat turnover yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap tempat kerja dalam organisasi, pengaruh eksternal, dan pertimbangan internal adalah tiga penyebab utama pergantian staf di Gets Hotel Malang. Untuk mengurangi dampak pergantian staf terhadap produktivitas, Dengan terus menerapkan teknik kepemimpinan kerja yang kuat dan memastikan bahwa tingkat manajemen dan kepemimpinan mencontohkan gaya kepemimpinan yang efektif antara manajemen dan pekerja, Making Hotel Malang mengatasi penyebab utama perpindahan tenaga kerja. dan memberikan bantuan. Get Hotel Malang harus memiliki jalur komunikasi yang efektif antara anggota staf dan antara supervisor dan bawahan untuk mengurangi pergantian karyawan.

Kata kunci: Labour Turnover, Dampak, Efektivitas, Kinerja Karyawan, Gets Hotel Malang

5 BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kapasitas suatu perusahaan dalam mengelola operasionalnya secara efektif bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Hal ini memerlukan pemahaman dan kemampuan mengendalikan perilaku manusia. Karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan, pengelolaan SDM yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat fokus pada peningkatan kinerja dan kapasitas staf agar dapat menghasilkan penelitian yang optimal dan sukses (Gunawan, Solikhah & Yulita 2021).

Sebuah bisnis tidak dapat berhasil mencapai tujuannya tanpa hubungan antar manusia. Sumber daya manusia merupakan modal yang harus berhasil dikelola jika ingin meningkatkan kinerja usaha karena mencakup pengetahuan, pelatihan, kemampuan, dan pengalaman yang tidak terbatas pada dunia kerja saja. (Diputra, Landra, dan Pushpitawati, 2021). Semua karyawan bahkan mereka yang meningkatkan kinerja demi keuntungan perusahaan, memiliki kepercayaan diri untuk tumbuh dan berkembang seiring dengan hal tersebut (Emqi, 2018).

6

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu disiplin ilmu, menurut Gunawan, Setiaji, dan Susanti (2017:15), dimana manajer dituntut untuk mengatur dan melibatkan stafnya dengan cara tertentu.

Suparman (2019) menegaskan bahwa penentu utama turnover karyawan dalam suatu organisasi adalah prosedur perekrutan untuk posisi yang tersedia. Dorongan karyawan untuk memberikan segalanya kepada perusahaan terkait erat dengan masalah ini. Selain itu, penempatan sangat penting dalam proses HRP karena terkait langsung dengan kesetaraan dan efisiensi (yaitu, 8 memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan untuk berkembang). Peningkatan kinerja pekerja mengarah pada peningkatan profitabilitas, yang dicapai melalui peningkatan manajemen perusahaan (Setyawati & Lestari, 2022). Penugasan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan kewajiban kepada pekerja dan keterlibatan peserta pelatihan yang tinggi, selain fleksibilitas untuk berganti pekerjaan merupakan keuntungan dari peralihan pekerjaan untuk belajar. Kuantitas karyawan dan masa kerja mereka merupakan elemen penentu yang mempengaruhi pergantian karyawan. Mereka harus kompeten dalam berbagai pekerjaan dan model rotasi kerja seperti ini mempengaruhi pergantian posisi karyawan.

Setiap perusahaan atau organisasi sangat berharap agar karyawannya dapat bekerja seproduktif mungkin dengan mengerahkan seluruh sumber daya dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepatuhan terhadap kebijakan kerja yang ditetapkan oleh dunia usaha dan organisasi agar terhindar dari kesalahan dan penyimpangan dalam pekerjaan (Lestari, 2017).

Setiap karyawan di suatu perusahaan memiliki tujuan dan ide yang berbeda. Karena karyawan adalah aset perusahaan yang paling berharga, maka demi kepentingan terbaik mereka, karyawan tetap dipertahankan dan dibayar sebagai individu dan makhluk sosial yang berbeda (Dahmayanti, Harini, 2018).

Perusahaan dapat mengurangi tingkat pergantian staf dengan mengevaluasi keadaan mereka saat ini dan menerapkan undang-undang yang akan mengurangi pengaruh mereka terhadap perusahaan. Ketika orang-orang yang penting bagi perusahaan dan memiliki banyak potensi pergi, maka turnover karyawan menjadi sebuah isu (Gani, Priharta & Purnamasari, 2022).

Perusahaan tidak ingin karyawannya pergi, Roni & Jelita (2023). Pergantian staf yang tinggi merupakan hal yang wajar bagi organisasi, dan hal ini akan menyebabkan peningkatan belanja sumber daya manusia yang tidak stabil, termasuk biaya pelatihan.

Pengusaha selalu mencari strategi untuk mengurangi perpindahan karyawan yang mungkin mengarah pada pembagian biaya. Menurut Arta, Pabendon, dan Sandy (2023), upaya yang harus dilakukan untuk menurunkan turnover karyawan adalah dengan memberikan karyawan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga membuat karyawan tidak mau keluar dari organisasi. Bisnis yang ingin sukses harus maju sebagai perusahaan dengan meningkatkan prosedur manajemen manusia yang efektif (Lestari & Raja, 2017).

Workforce turnover menurut Lubis & Hendriani (2023) adalah perpindahan karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain. Pergantian tenaga kerja disebabkan oleh berbagai faktor. Dua di antaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan karyawan.

Turnover pekerja menurut Rari & Wisana (2021) adalah tindakan berpindah majikan dengan harapan memperoleh kedudukan atau lingkungan kerja yang lebih baik. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi merupakan bahaya bagi semua bisnis, bahkan bagi mereka yang mempekerjakan mereka. Selain itu, pergantian karyawan mungkin terjadi secara tidak disengaja atau tidak disengaja. Istilah “pergantian paksa” menggambarkan pemecatan pekerja dari suatu perusahaan. Sebaliknya, pergantian sukarela berkaitan dengan keputusan karyawan untuk keluar. Kita didesak untuk mempertimbangkan kemungkinan-kemungkinan yang kita miliki dan bagaimana hal tersebut dapat terwujud dalam sebuah perusahaan (Emqi & Aldya, 2021).

Perubahan dalam laporan ketenagakerjaan mungkin menjadi alasan terjadinya pergantian karyawan, namun hal ini umumnya terjadi ketika pekerja memutuskan untuk berganti pekerjaan demi memanfaatkan peluang yang lebih baik atau ketika mereka diberhentikan dan harus mencari pekerjaan baru.

Di sebuah hotel yang terletak di Jl. Brigjen Slamet Riadi No. 38 di Malang, Jawa Timur, Indonesia, penelitian dilakukan. Mengingat sejarah permasalahan tersebut, peneliti berencana untuk melakukan penelitian dengan

judul "**Dampak *labour Turnover* Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Gets Hotel Malang**"

1.2 Fokus Penelitian

Terjadinya pergantian tenaga kerja setiap tahun dalam suatu organisasi yang menurunkan efektivitas kinerja karyawan. Pergantian tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah variabel, termasuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan kurangnya peluang untuk pertumbuhan profesional. Memerangi pergantian karyawan memerlukan peningkatan kepuasan kerja, memberikan peluang untuk pertumbuhan karir, dan menumbuhkan suasana kerja yang positif. Penelitian ini berfokus pada bagaimana efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh pergantian staf khususnya pada Gets Hotel Malang.

1.3 Rumusan Masalah

Mengingat latar belakang dan penekanan penelitian, batasan permasalahan yang muncul berikut ini memungkinkan untuk memusatkan pembuatan proposal ini dan menghindari penyimpangan dari tujuan yang dimaksudkan:

1. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pergantian tenaga kerja di Gets Hotel Malang?
2. Bagaimana perubahan staf mempengaruhi efektivitas pekerjaannya di Gets Hotel Malang?

3

1.4 Tujuan penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian yang didasarkan pada fokusnya:

1. Untuk mengetahui penyebab *labour turnover* karyawan Gets Hotel Malang
2. Untuk mengetahui efektivitas kinerja staf Gets Hotel Malang pada saat terjadi pergantian tenaga kerja.

2 1.5 manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, dapat menggunakan teori dan informasi yang telah mereka pelajari selama studi mereka untuk penelitian ini
2. Bagi Universitas, memberikan ide dan informasi yang dapat diperluas dimasa yang akan datang serta membantu dalam pendirian perguruan tinggi khususnya **1** Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi.
3. Bagi Gets Hotel Malang, agar dapat menjadi bahan penilaian dan masukan bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi selanjutnya.
4. Bagi pembaca, agar dapat menjadi sumber informasi dan bahan penelitian untuk penelitian selanjutnya. serta sumber penyusunan artikel ilmiah.

Yustina Marta

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|---|----|
| 1 | rinjani.unitri.ac.id Internet Source | 2% |
| 2 | repository.usu.ac.id Internet Source | 1% |
| 3 | library.binus.ac.id Internet Source | 1% |
| 4 | pt.scribd.com Internet Source | 1% |
| 5 | docplayer.info Internet Source | 1% |
| 6 | ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | www.adz-dzikra.com Internet Source | 1% |
| 8 | www.hexindo-tbk.co.id Internet Source | 1% |
| 9 | www.linovhr.com Internet Source | 1% |

10

jurnal.stie-aas.ac.id

Internet Source

1 %

11

text-id.123dok.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Yustina Marta

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
