BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendaya gunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu Sumber daya manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi.

Banyak perusahaan di Indonesia yang sedang mengalami masalah dalam mengendalikan turnover intentions (intense keinginan keluar) yang masih belum terselesaikan dan menjadi ancaman yang berbahaya setiap perusahaan saat ini. Banyak karyawan memiliki rasa ketidakamanan dalam bekerja yang berdampak signifikan pada rasa ingin berhenti bekerja pada pekerjaannya.

Gino Feruci Kebonjati Bandung merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan Gino Feruci Kebonjati Bandung merupakan salah satu unit dari

KAGUM Hotels dimana perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan harus memperhatikan faktor keamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan nya agar karyawan tersebut dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Smithson dan Lewis (2000 680:683) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah *(perceived impermanance)*. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja (Smithson & Lewis, 2000 681:685) ini menyebabkan efek negatif pada kepuasan kerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Berikut ini adalah hasil survei awal mengenai Ketidakamanan kerja karyawan Gino Feruci Kebonjati Bandung :

Tabel 1.1
Hasil Survei Awal Mengenai Ketidakamanan Kerja

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1.	Saya merasa ada pertentangan antara tugas-tugas dengan tanggung jawab yang diberikan.	76%	24%
2.	Apakah banyak tuntutan tuntan yang bertentangan dari perusahaan.	72%	28%
3.	Selalu ada ketidakjelasan tentang prosedur kerja di perusahaan.	68%	32%
4.	Kesadaran tanggung jawab sudah cukup tinggi untuk tanggung jawab yang diberikan.	80%	20%
5.	Teknologi baru yang ada di perusahaan sudah merubah persepsi saya terhadap perusahaan.	68%	32%
6.	Merasa ada kesulitan dalam bekerja jika ada perubahan manajemen di perusahaan.	63%	27%
7.	Selalu menjadi pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri saya.	71%	39%

Sumber : Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung (Data Diolah)

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan kepada 15 responden di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung mengenai ketidakamanan kerja terdapat masalah yang paling besar pada hal pertentangan antara tugas-tugas dengan tanggung jawab yang diberikan yaitu sebesar 76% ini membuktikan bahwa tugas-tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terdapat pertentangan di dalamnya. Seiring dengan fenomena diatas penulis mengadakan wawancara yang dilakukan pada hari Jum’at tanggal 22 April 2016 dengan staff HRM Gino Feruci Kebonjati Bandung dan hasil wawancara nya adalah masih banyak nya tugas-tugas dengan

tanggung jawab yang masih diluar ekspetasi para karyawan yang secara tidak langsung itu menimbulkan turunnya rasa puas terhadap pekerjaannya.

Robbins and Judge (2009:113) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai aspek didalam suatu organisasi atau perusahaan seperti lingkungan kerja, pembagian tugas, dan lain-lain yang secara tidk langsung merubah sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung penulis melakukan survey awal terlebih dahulu.

Berikut adalah hasil survei awal mengenai Kepuasan kerja karyawan Gino Feruci Kebonjati Bandung :

Tabel 1.2

Hasil Survei Awal Mengenai Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK
1.	Saya merasa menyenangi pekerjaan di yang saya jalani di tempat kerja.	88%	12%
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.	88%	12%
3.	Moral kerja saya sudah cukup bisa mencapai tujuan sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.	79%	21%
4	Saya bekerja dalam lingkungankerja yang aman, bersih dan nyaman.	46%	54%
5	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.	51%	49%

Sumber : Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung (Data Diolah)

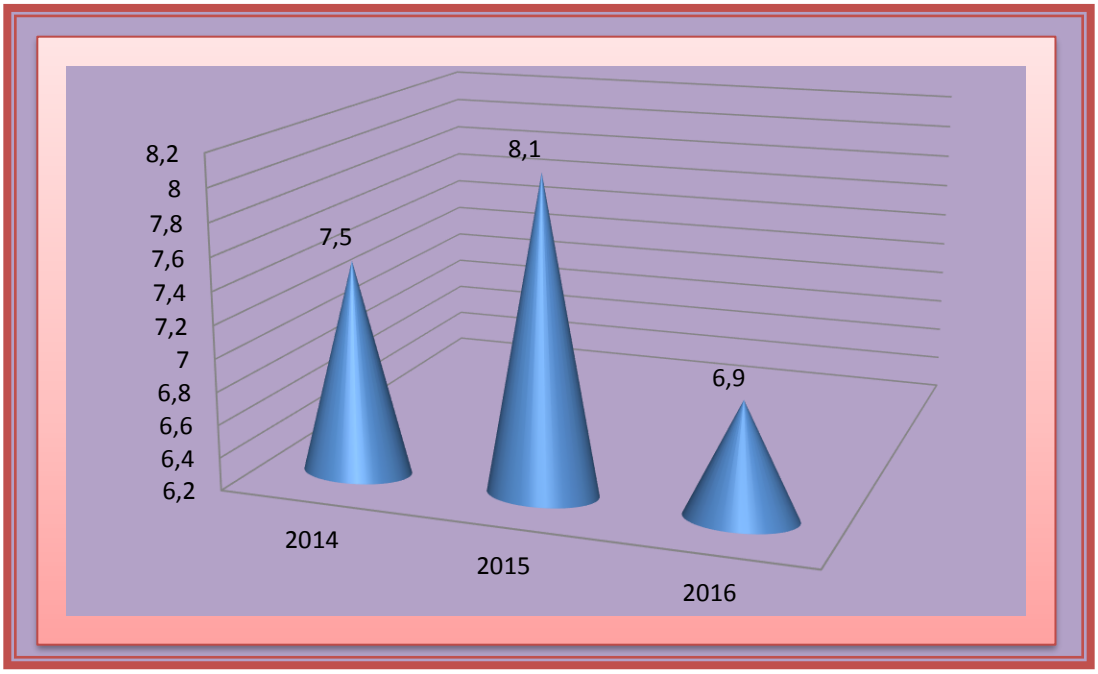
Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 15 responden di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung mengenai kepuasan kerja didapat hasil bahwa karyawan Gino Feruci Kebonjati Bandung masih ada yang merasa bekerja dalam lingkungan yang tidak cukup bersih, tidak aman, dan tidak nyaman yaitu sebesar 46%. Untuk memperjelas fenomena diatas penulis mengadakan wawancara kepada salah satu karyawan yang bekerja di bagian front desk agent, ia menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang dia tempati saat ini tidak cukup bersih, tidak aman dan tidak nyaman dan hal itu bisa menyebabkan pekerjaan nya menjadi terganggu dengan hal ini perlu diadakannya tindakan yang dilakukan oleh perusahaan agar lingkungan kerja para karyawan dapat bersih, aman dan cukup nyaman sehingga dapat memperbaiki kinerja para karyawan yang merasa lingkungan kerja nya tidak cukup bersih, aman dan nyaman tersebut.

Kepuasan kerja juga dihubungkan negatif dengan keinginan keluar tetapi faktor-faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, kesempatan kerja alternatif, dan panjangnya masa kerja merupakan kendala yang penting untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung akan bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan organisasi. Kepuasan kerja yang dirasakan seseorang dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk berkeinginan keluar atau pindah kerja. Hal ini tentunya akan mewujudkan

terjadinya keinginan keluar, karena individu yang memilih keluar dari organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih baik di tempat lain.

Harnoto, 2002 dalam Ayu.Y (2012:8 –9) menjelaskan bahwa intensi turnover adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini yang diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berikut ini adalah data mengenai produktivitas kerja karyawan di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung :



Gambar 1.1
Grafik Perhitungan Turnover
Sumber : Gino Feruci Kebonjati Bandung (Di Olah)

Berdasarkan grafik yang ditunjukan pada gambar 1.1 menggambarkan tingkat turnover dari Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung periode 2014 sampai dengan 2016 dapat dilihat tingkat turnover pada tahun 2014 mencapai 7,5% namun pada tahun 2015 mengalami kenaikan menjadi 8,1% akan tetapi pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi sebesar 6,9% jika dijabarkan karyawan yang mengundurkan diri dari tahun 2014 sampai 2015 sebanyak 5 orang dan berdasarkan data dari Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung jumlah karyawan yang melakukan intensi turnover pada tahun 2016 sebanyak 4 orang, padahal data tersebut belum mencapai akhir tahun 2016, keterangan karyawan yang melakukan *turnover* baru terhitung hingga bulan april saja tidak menutup kemungkinan intensi turnover pada tahun 2016 bisa saja melebihi tahun tahun sebelum nya. Hal ini tentu saja memunculkan tanda tanya besar bagi penulis untuk mencari tahu apa permasalahan yang terjadi pada Gino Feruci Kebonjati Bandung.

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik ingin membuat judul : **”PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENSI TURNOVER DI GINO FERUCI KEBONJATI HOTEL BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dijelaskan sebelunya, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pertentangan antara tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Lingkungan kerja yang belum cukup bersih, tidak nyaman dan tidak aman.
3. Tingginya tingkat intensi turnover karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah didefinisikan di atas, maka penjabaran rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana ketidakamanan kerja (Job Insecurity), kepuasan kerja dan intense turnover di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.
2. Apakah ketidakamanan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intentions di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.
3. Seberapa kuat hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.
4. Apakah ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intentions di Gino Feruci Kebonjati Hotel Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperlihatkan bahwa pengaruh ketidakamanan kerja (job insecurity) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intentions dan mencari tahu apa saja pengaruhnya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui bagaimana ketidakamanan kerja (Job Insecurity), kepuasan kerja dan turnover intentions di Gino Feruci Kebonjati Bandung.
2. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions di Gino Feruci Kebonjati Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja di Gino Feruci Kebonjati Bandung
4. Bagaimana ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intentions di Gino Feruci Kebonjati Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Sebagai tambahan informasi mengenai Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions.

1. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat maupun masukan masukan yang berharga bagi perusahaan sehingga dapat menurunkan rasa ketidakamanan kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mengurangi rasa keinginan keluar (turnover Intentions) pada karyawan.

2. Pihak lain

Dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat bagi pihak lain sehingga mengetahui lebih jauh tentang Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intentions.

3.Karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para karyawa bisa menambah wawasan mengenai Ketidakamanan kerja, Kepuasan Kerja, dan Turnover Intentions.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi tentang pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover.

b. Bagi Peneliti Lain

Pihak lain dimaksudkan adalah bagi pembaca dan peneliti berikutnya. Dapat menjadi salah satu sumber informasi dan referensi untuk melakukan penelitian dengan topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melengkapi maupun melanjutkan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis di Gino Feruci Kebonjati Bandung Jl. Kebon Jati No. 71-75 Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan mulai bulan februari 2016 sampai dengan bulan Agustus 2016. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Persiapan							
	Pengajuan Judul							
	Acc Judul							
2	Bimbingan Usulan Penelitian							
3	Acc Usulan Penelitian							
4	Seminar Usulan Penelitian							
5	Bimbingan Laporan Penelitian							
6	Pengolahan Data							
7	Penyusunan Kelengkapan Laporan Penelitian							
8	Sidang							