

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu sektor industri di Indonesia yang menunjang penyerapan tenaga kerja dan perekonomian lokal adalah sektor industri pariwisata. Industri pariwisata dan turunannya berkontribusi cukup besar terhadap perekonomian di Indonesia terutama perekonomian di daerah yang menjadi lokasi pariwisata. Kedatangan turis, baik turis lokal maupun mancanegara, banyak mendatangkan pertumbuhan ekonomi dan devisa bagi negara. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, baik pemerintah daerah maupun pusat, untuk menetapkan kebijakan yang berpihak bagi pelaku industri pariwisata Indonesia yang nantinya dapat menunjang perekonomian daerah tersebut pada khususnya dan perekonomian Indonesia pada umumnya. Sebagai konsekuensinya, untuk menunjang sektor pariwisata maka diperlukan SDM yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memenuhinya. Di era globalisasi ini sumber daya manusia merupakan penggerak pokok pembangunan dan kemajuan bangsa. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan.

Selain itu, pandemi COVID-19 terlihat juga berdampak langsung pada berbagai lapangan pekerjaan di sektor pariwisata. Menurut data BPS 2020, sekitar 409 ribu tenaga kerja di sektor pariwisata kehilangan pekerjaan akibat pandemi COVID-19. Pemerintah berupaya mengoptimalkan pembangunan sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di Indonesia. Walaupun sejak pandemi melanda terjadi penurunan pendapatan sektor pariwisata sekitar Rp 59,1 triliun sampai Rp 86 triliun, diharapkan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor pariwisata akan naik seiring dengan pulihnya ekonomi dan kunjungan wisatawan. Dalam proses perencanaan dan pengembangan kepariwisataan, pembahasan tentang SDM yang dibutuhkan dalam pelayanan kegiatan kepariwisataan yang benar dan efektif seringkali mendapat perhatian yang rendah. Dalam beberapa kasus, bahkan sama sekali diabaikan. Hal tersebut mengakibatkan timbulnya permasalahan serius dalam industri kepariwisataan, dan memungkinkan terhalangnya partisipasi masyarakat setempat dalam

kegiatan ekonomi yang dikembangkan dari pengembangan kepariwisataan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai peran dan kondisi SDM dalam industri pariwisata, maka pada pembahasan ini akan mengidentifikasi dan merumuskan pengertian SDM pariwisata, jenis dan klasifikasinya, peranannya terhadap perkembangan industri pariwisata, posisi daya saing dan kebutuhan di masa yang akan datang. Keberadaan SDM berperan penting dalam pengembangan pariwisata (Kemnaker, 2021)

Karyawan adalah salah satu faktor terpenting bagi organisasi dan perusahaan terutama dalam hal produktivitas perusahaan. Dewasa ini, dalam perkembangan terbaru, karyawan dianggap lebih dari sekedar sumber daya, tetapi juga sebagai modal atau aset suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset nomor satu bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut (Kreitner & Kinicki, 2014).

Menurut Hasibuan (2013) karyawan merupakan makhluk sosial yang merupakan sumber kekayaan bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki beberapa tujuan, salah satunya adalah meningkatkan kepuasan kerja para anggota dari organisasi tersebut. Karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan dengan cara kepuasan kerja karyawan tersebut diperhatikan.

Karyawan dengan komitmen tinggi tentu diinginkan oleh setiap perusahaan. Komitmen seorang anggota organisasi terhadap organisasinya seringkali menjadi isu yang penting dalam ruang lingkup dunia kerja (Yustisi, 2022). Definisi komitmen saat ini tidak hanya sekedar bentuk kesediaan karyawan untuk menetap di sebuah perusahaan untuk jangka waktu lama. Namun lebih dari itu bahwa karyawan bersedia memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan mampu mengerjakan tugas diluar batas yang ditentukan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi menunjukkan peluang lebih besar menetap dalam suatu organisasi jika dibandingkan dengan seseorang yang tidak berkomitmen terhadap organisasi. Selain itu, pekerja yang berkomitmen menunjukkan tingkat absensi yang rendah, dan bersedia untuk

berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi atau perusahaan (Greenberg & Baroon, 2003).

Komitmen organisasi memiliki peran penting pada perilaku organisasi. Hal ini dibuktikan oleh banyaknya perilaku karyawan saat bekerja sebagian besar dipengaruhi oleh besar kecilnya komitmen karyawan terhadap perusahaan (Oktorita *et al.*, 2001). Robbins dan Judge (2009) mengartikan komitmen organisasi sebagai keadaan seorang pekerja yang mengutamakan tujuan organisasi serta berkeinginan besar untuk tetap berada dalam bagian organisasi atau perusahaan tersebut. Organisasi atau perusahaan memiliki harapan agar karyawannya berkomitmen tinggi karena dengan tingginya komitmen karyawan maka perusahaan atau organisasi tersebut dapat berkembang (Wening, 2005).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaannya akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, dengan begitu dapat membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi dorongan untuk karyawan agar mempertahankan pekerjaannya dan menghasilkan kualitas kerja yang baik (Luthans, 2006). Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada kualitas kinerjanya yang kurang baik terhadap perusahaan dan seringkali melakukan tindakan atas kepentingannya sendiri (Wiandari & Darma, 2017).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat loyalitas karyawan pada organisasi atau perusahaan dengan memberikan usaha yang maksimal agar tujuan perusahaan tersebut tercapai (Riggio, 2007). Menurut Steers (2005), komponen dari komitmen organisasi diantaranya a) menerima tujuan dan nilai-nilai perusahaan, b) berkeinginan untuk memberikan usaha atau kinerjanya kepada perusahaan, c) berkeinginan besar agar tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi.

Satu dari sekian banyak faktor penting untuk komitmen karyawan yaitu keamanan kerja, karyawan akan loyal terhadap perusahaan apabila lingkungan sekitar kerjanya aman (Ozturk *et al.*, 2014). Namun, jika lingkup kerjanya tidak aman karena perusahaan berada dalam kondisi tidak stabil atau bahkan tidak ada kepastian maka akan berpengaruh terhadap situasi kerja dan keberlangsungan

hubungan karyawan dengan perusahaan yang juga berakibat pada menurunnya tingkat komitmen karyawan pada perusahaan.

Menurut Santosa (2005) apabila seseorang merasa sudah tidak aman di perusahaan tersebut, akan berdampak pada kegiatan atau kinerja karyawan karena hal tersebut dirasa akan mengancam kondisi atau posisi pekerjaan mereka, situasi ini yang seringkali disebut dengan *job insecurity*. Maksud dari *Job insecurity* yaitu kondisi atau perasaan tidak aman akibat dari adanya ancaman terkait kondisi pekerjaan seseorang. Perasaan tidak aman seringkali dirasakan oleh karyawan yang memiliki status sebagai karyawan kontrak atau bersifat sementara. *Job insecurity* dapat berdampak pada berkurangnya rasa ingin karyawan untuk bekerja pada perusahaan serta merujuk pada perasaan ingin berhenti bekerja atau pindah pada perusahaan lain (Ashford, 1989). Penyebab *Job insecurity* yang dialami oleh karyawan sementara atau kontrak biasanya karena ketidakjelasan atau tidak pastinya karir jangka panjang pada mereka (Manuaba dan Astiti, 2014).



Gambar 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perhotelan di Indonesia

Dari hasil data yang diperoleh terlihat bahwa untuk sektor pariwisata khususnya perhotelan secara umum jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan adalah turun. Hal ini selaras dengan perkiraan yang disampaikan oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) pada tahun 2021, bahkan akan

terdapat sejumlah tenaga kerja di bidang pariwisata yang akan menjadi pengangguran akibat Pandemi. Pada tahun 2021 terdapat 9.170.000 karyawan, tahun 2022 turun menjadi 8.638.375 karyawan, dan pada tahun 2023 sebanyak 8.567.919 karyawan. Menurunnya jumlah karyawan juga dapat disebabkan oleh kemajuan teknologi untuk melakukan pemesanan online sehingga beberapa posisi di perhotelan mengalami pengurangan karyawan.

Saat ini hotel banyak memberlakukan kebijakan baru, semua karyawan tetap diubah menjadi karyawan kontrak sehingga apabila kontrak mereka sudah habis akan ada kemungkinan bagi mereka untuk lanjut bekerja atau bahkan diberhentikan. Biasanya pergantian karyawan banyak terjadi pada departemen *housekeeping* karena banyak karyawan yang dibutuhkan namun tidak dikontrak atau dalam status *casual* maupun *daily worker*.

Sedangkan untuk pekerja harian atau *daily worker* sudah tidak ada kontrak tertulis, sama seperti pekerja *casual*. Karena hal ini, sebagian besar karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri atau pindah kerja karena takut jika diberhentikan terlebih dahulu oleh perusahaan. Begitupun *daily worker* banyak yang bekerja dalam waktu singkat dan tidak menetap karena ketidakpastian kontrak dan sulit untuk diangkat menjadi staff. Hal ini yang membuat penulis melakukan analisis terkait “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Departemen *Housekeeping*” untuk mencari adakah keterkaitan atau berapa besaran pengaruh antara variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun beberapa rumusan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *job insecurity* pada karyawan hotel departemen *housekeeping*?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan hotel departemen *housekeeping*?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel departemen *housekeeping*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Menganalisis tingkat *job insecurity* pada karyawan hotel departemen *housekeeping*.
2. Menganalisis tingkat komitmen organisasi pada karyawan hotel departemen *housekeeping*.
3. Menganalisis ada atau tidaknya pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel departemen *housekeeping*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari dilakukannya penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel departemen *housekeeping* yaitu:

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian dapat memperluas pengetahuan di bidang pariwisata terkait pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi.
2. Manfaat praktis, hasil yang didapat dalam penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi terkait faktor apa saja yang dapat ditingkatkan untuk memperkuat komitmen organisasi karyawan serta mengurangi tingkat *job insecurity* karyawan. Setelah mengidentifikasi faktor tersebut, pengelola hotel dapat membuat strategi dan cara mengatasinya.

### 1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan dalam penelitian ini agar terperinci dan tidak meluas, yaitu:

1. Variabel

Penulis hanya menggunakan variabel *job insecurity* untuk mengukur berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel komitmen organisasi.

2. Responden

Responden yang ada pada penelitian ini dibatasi yaitu hanya karyawan hotel yang bekerja di departemen *housekeeping*.