

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lima tahun terakhir perekonomian di kota Bandung terus meningkat. Kota Bandung tidak hanya menjadi salah satu kota yang sering dikunjungi oleh wisatawan sebagai kota wisata tetapi juga sebagai kota bisnis dan konvensi. Akibat dari kondisi tersebut, sebutan “*business and leisure*” di Bandung menjadi sangat populer. Kehadiran sektor perdagangan dan jasa mengalami peningkatan yang cukup signifikan dibandingkan sektor lain seperti usaha *factory outlet* dan angkutan travel yang kini semakin banyak terdapat di kota Bandung (Pikiran Rakyat, 30 Maret 2009).

Sarana transportasi sangat berpengaruh terhadap minat wisatawan untuk berkunjung ke Bandung. Tol Cipularang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap warga Jakarta yang ingin berkunjung ke kota Bandung. Jarak tempuh yang biasanya 5 jam kini hanya 2 jam menjadi daya tarik tersendiri bagi warga ibukota untuk menikmati liburan di Bandung. Hal ini ditunjang pula dengan adanya jalan layang Pasupati yang mempermudah akses menuju kawasan Jl. Dago dan Riau. Bagi wisatawan mancanegara transportasi dipermudah dengan adanya Bandara Husein Sastranegara. Wisatawan asing yang paling banyak datang ke Bandung melalui Bandara Husein yaitu dari Malaysia dan Brunai sehingga jumlah kunjungan wisatawan ke kota Bandung dari tahun ke tahun mengalami kenaikan. Bandung memiliki topografi dataran tinggi yang menyebabkan udaranya sejuk dan dingin. Hal ini turut menjadi daya tarik untuk

dijadikan kota wisata singkat warga Jakarta yang kesehariannya berada dan tinggal di dataran rendah.

Pamor Bandung sebagai kota tujuan wisata memang semakin mencuat sejak dibukanya tol Cipularang. Namun sesungguhnya, citra Bandung sebagai kota wisata telah melekat sejak jaman penjajahan Belanda. Udaranya yang sejuk dan bunga-bunga yang bermekaran di taman (*mini botanical*) membuat Bandung dijuluki *Paris Van Java*. Ada sekitar 200.000 wisatawan domestik yang mengunjungi Bandung, padahal saat itu jumlah penduduk Kota Bandung adalah 227.000 orang. Dengan meningkatnya jumlah wisatawan yang datang ke Kota Bandung maka kebutuhan akan akomodasi Hotel terus meningkat, Karena itulah menjelang Perang Dunia II Bandung sudah memiliki tidak kurang dari 12 hotel antara lain Hotel Soerabaja, Hotel Savoy Homan, Hotel Grand Preanger, Hotel Lux Vicent, Flat Complex Olcott Park, Hotel Pension Van Hengel, Hotel Du Pavillon, Hotel Schomper, Hotel Wilhelmina, Pension Van Rhijin, Pension Benvenuto, dan lain-lain. Namun, pada akhir 1957, hingga awal 1958, seluruh perusahaan milik Belanda dinasionalisasikan. Akibatnya, sebagian besar hotel dan pension (*guest house*) mengalami perubahan fungsi. Tidak sedikit yang akhirnya ditutup dan dihancurkan. Beberapa hotel tua yang masih bertahan dan berjaya sampai saat ini adalah Hotel Savoy Homan, Hotel Grand Preanger Dan Hotel Panghegar, itu pun karena hotel tersebut gencar melakukan renovasi namun tidak menghilangkan peninggalan sejarahnya.

Salah satu hotel tua di Kota Bandung adalah Hotel Istana yang berada di Jalan Lembong no. 44. Hotel ini berlokasi sangat strategis karena dekat dengan Mall Bandung Indah Plaza (BIP), Hotel Panghegar dan Jalan Braga yang menjadi pusat keramaian Kota Bandung. Hotel Istana berdiri sejak tahun 1958. Pada tahun 1979 Hotel Istana ditetapkan sebagai Hotel Bintang Tiga (3) oleh Dirjen Pariwisata. Pada saat itulah kejayaan Hotel Istana berlangsung, Hotel ini

selalu ramai dikunjungi oleh wisatawan domestik maupun internasional. Namun karena tidak adanya perubahan dari segi fasilitas seperti AC dan TV yang sangat tua, furniture yang sudah ketinggalan jaman, karpet yang tidak diganti menyebabkan bau yang kurang sedap serta kolam renang dengan air yang berwarna kehijauan, maka Hotel ini pun berangsur-angsur turun dikarenakan banyak Hotel-Hotel yang lebih baru dengan fasilitas sangat memadai sehingga Hotel Istana mengalami penurunan dan sekarang ditetapkan sebagai Hotel berbintang satu (1).

Saat ini Hotel sedang mengalami renovasi dan akan dipercayakan pembangunannya oleh anak dari pemilik Hotel Istana. Hotel ini akan mengalami renovasi besar-besaran. Dari segi fisik, bangunan Hotel secara total akan di rubah dengan konsep mewah dan minimalis. Dari segi manajemennya sendiri yaitu dengan meningkatkan pelayanan dan memperkerjakan karyawan yang lebih professional. Renovasi ini tidak dilakukan secara sekaligus namun dibagi menjadi dua tahap sehingga masih ada kamar yang disewakan. Renovasi ini berdampak pada berkurangnya jumlah karyawan yang dibutuhkan.

Perusahaan ini akan membagi karyawan menjadi dua kelompok dimana sebagian kelompok akan bekerja setengah bulan dan sebagian kelompok lagi akan bekerja pada setengah bulan lainnya sampai pembangunan Hotel ini selesai. Hal tersebut menyebabkan setiap karyawan hanya mendapat separuh dari upah mereka karena hanya bekerja selama setengah bulan. Menurut salah satu karyawan HRD (wawancara, 15 Desember 2013), kekhawatiran karyawan bertambah karena adanya rumor akan dilakukannya pemecatan secara massal setelah selesai renovasi Hotel Istana ini. Hotel Istana membutuhkan karyawan baru yang lebih profesional untuk memperbaiki mutu pelayanan dan mengikuti standar Hotel berbintang agar konsumen menjadi tertarik serta merasa nyaman berada di Hotel Istana. Hal ini menyebabkan kekhawatiran pada karyawan

berusia 40 tahun keatas dikarenakan usia yang memang sudah tidak produktif lagi sehingga tidak dapat bekerja dengan cepat dan gesit, serta kurangnya *skill*, pendidikan formal, dan sulitnya mencari pekerjaan diusia lanjut ini menjadi salah satu kekhawatiran dan ketakutan jika mengalami PHK menurut penuturan pegawai HRD perusahaan tersebut. Ketidakberdayaan dalam mengatasi permasalahan ini membuat mereka merasa posisi ditempat kerja menjadi tidak aman (S1W1J6). Dari kekhawatiran-khawatiran serta ketidakberdayaan karyawan itu maka mengindikasi adanya *job insecurity* pada karyawan.

Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* sebagai suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman ini akan berdampak pada *job attitudes* karyawan, serta dapat menurunkan komitmen organisasi sehingga keinginan untuk berpindah kerja akan semakin besar. Ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi kondisi kerja yang terancam akan mengakibatkan ketidakpercayaan dan penolakan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Karyawan tidak mau lagi berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi.

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan Greenglass et al (2002), ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan, diantaranya: (1) Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja (2) Meningkatnya gangguan fisik (3) Meningkatnya gangguan psikologis .Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman (*insecure*) menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat (*demotion*) yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari

karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi (4) Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya (5) Makin berkurangnya komitmen organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan perilaku kerja. Individu yang bisa melalui tahapan kritis dari rasa tidak aman akan makin berkurang komitmennya (6) Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (*employee turnover*).

Dari hasil penelitian di atas maka dapat kita ketahui bahwa *job insecurity* memiliki dampak atau pengaruh yang salah satunya yaitu berdampak pada semakin berkurangnya komitmen organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian dari Rosenblatt dan Ruvio (1996) yang menyatakan bahwa kondisi *job insecurity* memiliki efek negatif terhadap komitmen organisasi serta prestasi kerja.

Menurut Luthans (2002:235) Sebagai sebuah sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai aspek-aspek yang menandai tingginya komitmen seseorang terhadap organisasinya, yaitu: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, 2) Kemauan untuk mengerahkan segenap kemampuannya bagi suksesnya organisasi dan 3) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi. Pada situasi yang penuh dengan kompetisi dan tuntutan untuk lebih tanggap terhadap kebutuhan konsumen, klien ataupun pelanggan, membangun komitmen organisasi karyawan merupakan aspek yang penting, karena karyawan yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi atau perusahaan, sehingga hal ini memberikan organisasi kemampuan lebih dalam usaha mencapai tujuan-tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto dan Amalia (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turn over* karyawan, sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sempurna.

Setelah peneliti melakukan beberapa kali observasi, sebagian karyawan Hotel Istana terlihat tidak bersemangat dalam bekerja dengan hanya bersantai di bagian belakang bangunan Hotel saat jam kerja berlangsung, hal itu menandakan karyawan tidak mengindahkan peraturan. Kualitas kerja mereka juga menurun menurut karyawan HRD Hotel Istana, hal ini terlihat karena karyawan menjadi kurang gesit dan kurang tanggap dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka.

Oleh karena itu setelah melihat latar belakang di atas maka peneliti ingin meneliti hubungan *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) dengan komitmen organisasi karyawan Hotel Istana Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan HRD Hotel Istana diketahui bahwa karyawan Hotel Istana memiliki *job insecurity* yang membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja. Maka Berdasarkan latar belakang masalah di atas didapatkan pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *job insecurity* pada karyawan Hotel Istana Bandung?
2. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan Hotel Istana Bandung?

3. Bagaimana hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan Hotel Istana Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk memperoleh gambaran tentang *job insecurity* pada karyawan Hotel Istana Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran tentang komitmen organisasi pada karyawan Hotel Istana Bandung.
3. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi karyawan Hotel Istana Bandung

1.4 Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri, Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai masing-masing variabel mandiri seperti yang ditunjukkan dalam judul penelitian ini.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan teori dalam ilmu psikologi industri dan organisasi yakni dengan cara memperkaya temuan empirik mengenai kaitannya dengan *job insecurity* dengan komitmen organisasi.

b. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan, perbandingan serta sebagai dasar pemikiran dalam merumuskan kebijakan, untuk menekan angka *job insecurity* pada

karyawan yang nantinya bisa dijadikan dasar untuk menangani pengembangan sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan rasa aman karyawan agar komitmen terhadap organisasi tetap terjalin dengan baik.

1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Adapun urutan penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

1. Bagian awal. Bagian awal skripsi ini terdiri dari judul, abstrak, lembar pengesahan, pernyataan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.
2. Bagian isi. Bagian ini penelitian ini terdiri dari lima (5) bab yang isinya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN. Pada pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi

BAB II : KAJIAN PUSTAKA. Berisi tentang kajian pustaka mengenai variabel penelitian yaitu mengenai *job insecurity* dengan komitmen organisasi, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN. Berisi tentang uraian lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, metode dan teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN REKOMENDASI. Berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

3. Bagian akhir. Bagian akhir dari skripsi ini berisikan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan riwayat hidup penulis.

