

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di zaman sekarang ini pertumbuhan perusahaan sudah cukup pesat mengalami peningkatan baik di bidang perdagangan, industry, jasa dan lain sebagainya. Salah satu jenis perusahaan yang mengalami peningkatan pertumbuhan yaitu perusahaan di bagian jasa seperti penginapan atau perhotelan. Hotel merupakan sebuah tempat usaha di bidang jasa yang melayani penginapan, penyedia makanan dan minuman serta beberapa fasilitas lainnya yang memerlukan karyawan yang cukup banyak di dalam tempat usaha tersebut. Untuk melakukan segala aktivitas sebuah hotel harus di bantu dengan karyawan yang baik serta fasilitas yang mencukupi agar karyawan tersebut merasa nyaman. Dalam sebuah pekerjaan karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat penting. Karyawan adalah orang yang selalu aktif dalam melakukan pekerjaan. Tanpa adanya karyawan pengelolaan hotel tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber tenaga kerja yang utama yang selalu dibutuhkan di dalam perhotelan. Oleh karena itu modal utama bagi perusahaan untuk mengajak karyawan agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu pada sebuah perusahaan.

Untuk mencapai sebuah tujuan pada usaha perhotelan tentunya seorang karyawan perlu adanya dukungan dari rekan kerja untuk menciptakan ide kreatif dari diri seorang karyawan. Dengan begitu maka

seorang karyawan dapat menciptakan prestasi kerja guna mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kemudian karyawan tersebut akan memperoleh balas jasa dari perusahaan atas kinerjanya yang baik yaitu dengan diberikannya kompensasi.

Menurut Zaki & Marzolina (2016), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Tujuan seseorang bekerja yaitu untuk memperoleh pengalaman dalam bekerja dan penghasilan yaitu berupa kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya Rohmawati, dkk (2017). Saat karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan apa yang ia kerjakan di perusahaan maka ia akan merasa kinerjanya kurang dihargai oleh perusahaan yang ditempatinya.

Di dalam sebuah pekerjaan karyawan harus diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Dengan kompensasi yang sesuai seorang karyawan akan merasakan kepuasan tersendiri, hal itu akan menimbulkan adanya rasa saling menghargai dan dihargai antara seorang karyawan dengan pemilik hotel. Seorang karyawan bisa mendapatkan kompensasi yang lebih dari tempat ia bekerja jika karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan sangat baik. Dengan kompensasi yang diberikan secara lebih tersebut pihak hotel mengharapkan seorang karyawan memiliki kepuasan kerja tersendiri dan menjadi semangat dalam bekerja.

Dalam bisnis hotel kepuasan kerja adalah hal yang penting bagi karyawannya. Hotel akan memberikan fasilitas yang memadahi terhadap karyawannya dengan harapan karyawan tersebut merasa nyaman dan tetap tinggal pada tempat kerjanya tersebut. Di dalam pekerjaannya karyawan akan di pertahankan oleh pemilik hotel jika ia memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Dengan prestasi yang dimilikinya maka pihak hotel akan memberikan imbal balik atau fasilitas kepada karyawan tersebut seperti gaji, tunjangan, ataupun jabatan. Hal ini di dukung oleh Sopiah (2013) dalam Widyasari, dkk (2017) yang melakukan penelitian pada karyawan di Bank Syariah kota Malang, dan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu diharapkan seorang karyawan merasa puas dan tetap bisa merasa nyaman terhadap perusahaan yang ia tempati.

Karena, dalam kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, Sutrisno (2012) dalam Ridho & Syamsuri (2018). Ketika seorang karyawan merasa puas dan senang maka karyawan tersebut akan menjalankan tugasnya dengan baik dan ketika karyawan tidak merasa puas maka kemungkinan dia tidak akan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Handoko (2001) dalam Agustina (2017) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaan masing-masing. Jadi dapat diketahui jika seseorang merasa puas terhadap apa yang dia kerjakan maka dia akan

selalu berfikir positif terhadap pekerjaannya dan memiliki suasana hati yang menyenangkan. Ketika perasaan puas maka karyawan tersebut dapat memberikan hasil kerja yg positif misalnya seperti pekerjaan selalu selesai tepat waktu, selalu mengerjakan pekerjaan dengan rasa ikhlas tanpa tekanan serta bisa mendapatkan hasil yang memuaskan untuk perusahaan. Berbeda ketika karyawan tersebut memiliki perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan selalu berfikir negatif terhadap apa yang dia kerjakan serta malas dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan adanya perasaan puas pada diri seorang karyawan maka akan menguntungkan bagi pihak hotel guna meningkatkan produktivitas karyawannya. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja terhadap karyawan tersebut diantaranya yaitu pekerjaannya itu sendiri, gaji yang cukup untuk dirinya, serta rekan kerja yang selalu mendukung dalam bekerja. Bila faktor-faktor itu dimiliki oleh hotel tersebut maka akan menguntungkan bagi pihak hotel dan dapat menurunkan angka *turnover intention*.

Dalam masa kerjanya seorang karyawan sangat dilihat dari prestasi kerjanya. Kepuasan kerja ini juga berdampak pada prestasi yang dilakukan karyawan tersebut. Ketika mereka merasa puas maka mereka sebisa mungkin menunjukkan keahlian yang mereka miliki untuk mendapatkan prestasi yang baik. Jika memiliki prestasi yang baik maka karyawan tersebut akan merasa aman dan nyaman. Sebaliknya jika masa kerjanya buruk maka

karyawan tersebut akan merasa tidak aman karena sewaktu-waktu seorang tersebut bisa saja di berhentikan secara langsung. Dengan kondisi tersebut karyawan berfikir jika kerja mereka dalam perusahaan tidak baik maka mereka dapat dikeluarkan secara langsung. Hal itu menimbulkan rasa ketidakamanan (*job insecurity*) terhadap kelangsungan pekerjaan di masa yang akan datang.

Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Ditambah adanya status kerja kontrak yang di berikan kepada karyawan yang cukup banyak diterapkan pada perusahaan-perusahaan yang memiliki durasi waktu sementara dan tidak permanen menyebabkan banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Waktu yang dibatasi tersebut yang biasanya membuat para karyawan merasa tidak aman. Dan berfikir untuk keluar dan mencari pekerjaan yang baru yang bisa diandalkan untuk kelangsungan hidup mereka.

Menurut Suppayah (2010) dalam Riana, dkk (2017), ketidakamanan kerja dapat menyebabkan kepuasan kerja dan niat untuk keluar organisasi. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan keinginan berpindah pada karyawan. Semakin karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin rendah keinginan berpindah karyawan, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka maka keinginan berpindah semakin tinggi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) dalam Riana, dkk (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negative

dengan keinginan berpindah. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Islam *et al.* (2012) dalam Riana, dkk (2017) mengemukakan bahwa adanya hubungan yang negatif antar kepuasan kerja dengan keinginan berpindah.

Semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan karyawan menyebabkan tingginya kepuasan kerja, dan menyebabkan rendahnya keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan yang puas akan merasa aman dan bebas dari perasaan terancam dalam bekerja dan tidak berusaha mencari pekerjaan yang lain. Dari hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan tersebut dapat mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam, sehingga tingkat kepuasan kerja tinggi dan kemungkinan kecil merasakan keinginan untuk pindah kerja atau mencari pekerjaan lain.

Pada penelitian Staufenbiel & Konig (1997) dalam Riana, dkk (2017) menyebutkan ketidakamanan kerja menyebabkan keinginan berpindah yang lebih tinggi. Seorang karyawan ketika memiliki rasa ketidakamanan pada diri mereka dalam pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung akan segera keluar dari perusahaannya. Dan memilih untuk mencari pekerjaan baru yang lebih aman dan dapat diandalkan untuk kehidupannya di masa depan. Seorang karyawan juga memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dan nyaman untuk masa depannya. Ketika karyawan tersebut mendapatkan pekerjaan yang kurang layak untuk mereka bekerja dan merasa ada ketidakamanan pada diri mereka maka

mereka pun akan berfikir secepatnya untuk keluar dari pekerjaan yang ia tempati dan berpindah ke pekerjaan yang lain.

Menurut Harninda (1999) dalam Ridho & Syamsuri (2018) *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Diperkuat dengan pendapat Iqbara (2008) dalam Ridho & Syamsuri (2018) menyatakan *turnover intention* terkait dengan persepsi seseorang atas kemungkinan akan tetap atau keluar dari organisasi. Banyak alasan-alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* pada karyawan diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Pada suatu perusahaan *turnover intention* yang terjadi bukanlah suatu kebetulan, hal itu terjadi memang ada faktor-faktor yang mempengaruhinya yang menurut karyawan tidak pas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Diantara faktor-faktor yang menyebabkan sering terjadinya *turnover intention* dari perusahaan tempat bekerja yaitu *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja.

Hasil Penelitian Widyasari, Dkk (2017) menyimpulkan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada penempatan baru memerlukan adanya kejelasan tentang jenjang karir di tempat yang baru. Berdasarkan research gap yang ditemukan dalam penelitian terdahulu pada penelitian tersebut masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Berikut adalah tabel reaserch gap penelitian terdahulu.

**Tabel 1. 1**

***Research Gap Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja***

Penulis, tahun	Sempel, teknik analisis	Hasil	Research gap
Syarifur Ridho, Abd. Rasyid Syamsuri (2018)	106 responden Teknik analisis data dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analisis)	<i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang <i>job insecurity</i> terhadap kepuasan kerja
Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati, Dewi Made Subudi (2017)	89 responden Menggunakan analisis jalur	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja,	
Nella Agustina (2017)	45 responden Menggunakan Partial Least Square (PLS)	ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,	
Nur Wening (2005)	216 responden Menggunakan regresi sederhana	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja	



Tabel 1. 2

**Research Gap Job Insecurity Terhadap Turnover Intention**

Penulis, tahun	Sempel, teknik analisis	Hasil	Research gap
I Gede Riana Mira Minarsari Putu Saroyini P (2017)	40 responden Menggunakan analisis jalur	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah.	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang <i>job insecurity</i> terhadap turnover intention
Nella Agustina (2017)	45 responden Menggunakan Partial Least Square (PLS)	ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan keluar,	
Intiyas Utami, Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009)	60 responden Menggunakan Path Analysis	<i>Job insecurity</i> mempunyai hubungan positif terhadap keinginan berpindah kerja	
Adhitya Fajar Sukmana, Sudarsih, Muhammad Syaharudin (2016)	70 responden Menggunakan Path Analisis	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention	

Tabel 1. 3

**Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Penulis, tahun	Sempel, teknik analisis	Hasil	Research gap
Auliya Annisa (2017)	84 responden Menggunakan regresi berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention</i>	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
Syarifur Ridho, Abd. Rasyid Syamsuri (2018)	106 responden Teknik analisis data dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.	
Adhitya Fajar Sukmana, Sudarsih, Muhammad Syaharudin (2016)	70 responden Menggunakan Path Analisis	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention	

Adi Irawan Setiyanto, Selvi Nurul Hidayati (2017)	162 responden Menggunakan SPSS	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention	
Paul Jimenez, Borut Milfelner, Simona Sarotar Zizek, Anita Dunkl (2017)	470 responden Menggunakan structural equation modelling (SEM)	Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan niat untuk berhenti.	

Tabel 1. 4

**Research Gap Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Penulis, tahun	Sempel, teknik analisis	Hasil	Research gap
Hammam zaki, Marzolina, (2016)	157 responden menggunakan analisis regresi dua tahap	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang kompensasi terhadap kepuasan kerja
Indah Rohmawati, Yulianeu, Heru Sri Wulan, Patricia Dhiana P. (2017)	84 responden Menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan teknik Analisis Jalur (Path analysis).	kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Jamilu B. Salisu, Ezekiel Chinyio, Subashini Suresh (2015)	260 responden Menggunakan SEM	Kompensasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja	

Tabel 1. 5

**Research Gap Kompensasi Terhadap Turnover Intention**

Penulis, tahun	Sempel, teknik analisis	Hasil	Research gap
Bunga Astra Gracia (2005)	117 responden. Menggunakan analisa regresi linier berganda	kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i>	Masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian tentang kompensasi terhadap <i>turnover intention</i>
Indah Rohmawati, Yulianeu, Heru Sri Wulan, Patricia Dhiana P. (2017)	84 responden Menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan teknik Analisis Jalur (Path analysis).	kompensasi terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas turnover	
Ryani Dhyan Parashakti,	54 responden	kompensasi memiliki efek	

Muhammad Nashar, Desi Usliawati (2017)	Menggunakan regresi linier berganda	negative signifikan pada <i>Turnover intention</i>	
--	-------------------------------------	--	--

Pada penelitian yang mengenai tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* sudah sering dilakukan, akan tetapi faktor yang mempengaruhi kekomplekskanya terus berubah seiring perkembangan zaman. Topik ini akan terus menarik untuk diteliti termasuk halnya kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja yang menjadi faktor penentu *turnover intention*.

Penelitian kali ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan di Hotel Tembok Batu Residence. Hotel Tembok Batu Residence yaitu hotel bintang tiga yang menawarkan kamar bebas dari asap rokok. Hotel Tembok Batu Residence memiliki 114 kamar dan juga memiliki beberapa fasilitas seperti tempat penyimpanan barang, brangkas, wifi, lift dan lain sebagainya. Hotel Tembok Batu Residence ini juga memiliki beberapa pelayanan seperti pelayanan penerimaan tamu 24 jam, layanan kamar 24 jam dan layanan surat kabar. Para tamu juga bisa menikmati restoran yang buka 24 jam. Letak hotel ini sangat dekat dengan kampus Universitas Gajah Mada dan 20 menit jalan kaki dari Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis memilih lokasi Hotel Tembok Batu Residence karena Hotel Tembok Batu Residence ini memiliki cukup karyawan yang dapat untuk diteliti. Hotel Tembok Batu Residence adalah sebuah hotel bintang tiga

yang berada di Yogyakarta dan cukup ramai dikunjungi. Dengan keramaian tersebut tentunya banyak karyawan yang bekerja di hotel tersebut diantaranya yaitu sebagai karyawan kontrak. Dengan banyaknya karyawan kontrak di Hotel Tembok Batu Residence ada beberapa dari mereka yang melakukan perpindahan ketika masa kontrak selesai. Banyak faktor yang membuat karyawan tersebut melakukan perpindahan atau keinginan berhenti bekerja di antaranya karena rasa tidak aman pada pekerjaannya (*Job Insecurity*) di kemudian hari karena sifatnya kontrak. Dengan system kontrak tersebut karyawan juga berfikir bagaimana nasib mereka jika masa kontrak sudah selesai. Lalu pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Banyaknya pengunjung Hotel Tembok Batu Residence serta adanya jam lembur yang di berikan perusahaan kepada karyawan tentunya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat keinginan keluar karyawan. Lalu kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap pekerjaan sendiri, gaji, rekan kerja dan lain sebagainya juga akan berdampak terhadap tinggi rendahnya keinginan keluar karyawan.

Dari fenomena tersebut tentunya *turnover intention* pada karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan. Keinginan keluar karyawan pada Hotel Tembok Batu Residence ini sangat dijaga oleh perusahaan agar mampu memberikan dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu Hotel Tembok Batu Residence ini sudah dianggap cocok untuk di jadikan objek penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang ada di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening studi pada karyawan Hotel Tembok Batu Residence”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Widyasari, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar”. Alasan peneliti memilih judul ini karena menurut pandangan peneliti *turnover intention* karyawan adalah hal yang perlu dihindari perusahaan terutama karyawan di Hotel Tembok Batu Residence karena akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas rumusan masalah pada penelitian ini diantaranya:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah?

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.
6. Untuk menganalisis *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menjadikan referensi tentang Pengaruh *job insecurity* Dan Kompensasi Terhadap *turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Tembok Batu Residence.

## 2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan dilakukanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengambil keputusan pada perusahaan guna menghindari intensi keinginan karyawan untuk keluar dari sebuah perusahaan.