

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Pengaturan perusahaan akan sangat berhubungan dengan pengaturan karyawan karena karyawan berada dalam posisi sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan. Agar perusahaan dapat berkualitas, sumber daya manusia sangat diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan membuat suatu kebijakan guna mengatur karyawan seperti pendisiplinan kerja agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam menerapkan kedisiplinan kerja, terkadang terjadi permasalahan yang terjadi pada individu karyawan. Biasanya dapat berupa ketidak-nyamanan kerja (*job insecurity*). *Job insecurity* merupakan ketidak-berdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam, (Vince dan Indra 2012). *Job insecurity* dipengaruhi oleh kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan lokus kendali (*locus control*). Berdasarkan penjelasan diatas, permasalahan dapat timbul dari beberapa faktor, diantaranya : Adanya tekanan dari pihak atasan dalam memberikan wewenang tugas, adanya permasalahan yang timbul dalam menjalankan tugas, adanya ketidak jelasan

perintah maupun tugas, adanya faktor persaingan dan sikap saling menjatuhkan antara karyawan, dan adanya ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan tugas. *Job insecurity* memiliki konsekuensi terhadap ketidakpuasan dalam bekerja, keinginan berpindahnya karyawan, tekanan kerja dan kinerja karyawan dalam bekerja (Rozanaturizqie, 2011).

Peranan pimpinan sebagai pengawas dalam setiap organisasi atau perusahaan sekecil apa pun tingkat kepemimpinannya, sangatlah dominan dalam mengembangkan dan meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan tersebut. Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu (1) adanya rencana tertentu (2) adanya pemberian intruksi (3) wewenang-wewenang kepada bawahan. Pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut : a) Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan sedang berjalan. b) Pengawasan tidak langsung, merupakan pengawasn dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan dan laporan ini berbentuk laporan tertulis dan lapora secara lisan. Pengawasan yang efektif membantu manajer dalam mengatur pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Fungsi ini terdiri dar tugas-tugas memonitor dan mengevaluasi aktivitas perusahaan agar target perusahaan tercapai.

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus di kelola oleh perusahaan agar memberikan kontribusi maksimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah

kepuasan kerja para karyawan. Menurut Rozanaturizqie, (2011) karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, aman, kurang di hargai dan tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang di lakukan.

Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah di Hotel Syariah Walisongo cabang Surabaya yang menjadi tempat penelitian. Berdasarkan wawancara dengan supervisor Hotel Syariah Walisongo pada hari kamis 27 juni 2019 kepuasan kerja di hotel Syariah Walisongo sangat rendah, hal ini dibuktikan dengan tingkat harapan karyawan tidak sesuai dengan kenyataan seperti gaji, fasilitas kerja, BPJS, komunikasi dengan atasan, dan tidak adanya jenjang karir Hotel Syariah Walisongo merupakan perusahaan swasta yang mempunyai 2 cabang di Surabaya. Hotel tersebut memiliki visi dan misi, salah satu misinya yaitu memberikan iklim kerja yang aman dan nyaman. Oleh karena itu, untuk mewujudkan misi tersebut maka diperlukan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Tingkat keamanan kerja di Hotel Syariah Walisongo merupakan hal yang perlu di perhatikan. Terlebih lagi banyaknya karyawan kontrak bukan sebagai karyawan tetap.

Berikut ini adalah tabel data karyawan tetap dan karyawan kontrak

Tabel 1.1 data karyawan tetap dan karyawan kontrak

Divisi	Jumlah	Karyawan tetap	Karyawan kontrak
<i>Back office</i>	5	1	4
Resepsionis	5	2	3
<i>House keeping</i>	18	7	11
<i>Waiters</i>	6	2	4
<i>Laundry</i>	8	3	5
Satpam	3	1	2

Masalah persepsi dan interpretasi realitas tentang adanya karyawan yang pesimis dan kekhawatiran mereka tentang pekerjaan dan perasaan yang berdampak pada penilaian karyawan tersebut. Analisis ini mencakup dimensi ketidakamanan pekerjaan yang “obyektif” dan “subyektif”. Dimensi subyektif membedakan antara komponen kognitif dan afektif (Bloom dkk, 2010). Komponen kognitif mengacu pada bagaimana orang menilai kemungkinan bahwa mereka akan diberhentikan, sedangkan komponen afektif adalah tentang perasaan mereka.

Dalam hal pekerjaan karyawan di bagian *front office* juga kurang didukung dengan adanya fasilitas pendukung seperti tidak adanya *safety box* penyimpanan uang pembayaran kamar dari tamu. Ketidakhadiran karyawan di bagian satpam juga turut memberikan kontribusi dalam ketidakamanan parkir kendaraan. *Turn over* karyawan di bagian satpam sangat sering terjadi karena timbul dari

pengawasan yang kurang dari manager. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan wawancara dengan *team leader* di bagian satpam pada hari Jumat 28 juni 2019, *turn over* karyawan di bagian satpam di bulan Januari 2019 - Juni 2019 sangat tinggi dan kebanyakan karyawan yang keluar-masuk disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan, sehingga karyawan sering melanggar peraturan yang diberikan oleh pimpinan.

Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas atau kinerja suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan akan mendapatkan kepuasan dari perusahaan apabila karyawan tersebut dalam bekerja merasa nyaman, memiliki rasa senang dan mendapatkan rasa puas sesuai dengan apa yang di harapkan. Sedangkan kerja merupakan aktivitas yang dilakukan secara sengaja oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan / imbalan agar tercapai tujuan yang diharapkan.

Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individual, faktor sosial dan faktor utama dalam pekerjaan. Silla (2010) menjelaskan tentang teori kontrak psikologi (*psychological contract theory*) yang menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* yang berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai/karyawannya. Sementara Yuniar (2015) mengartikan ketidak amanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Devi dan Sudibia (2015) melakukan penelitian dan mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, begitupula sebaliknya semakin rendah *job insecurity*, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target dan keinginan menjadi perusahaan besar. Akibatnya, perusahaan menjadikan karyawan tak ubahnya seperti mesin, ironisnya lagi mesin tersebut tidak di rawat dan di perlakukan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu memberikan pengawasan dalam memberikan stimulan terhadap karyawan, pengawasan merupakan cara untuk memantau kinerja agar tercapai tujuan organisasi dengan cara, sikap, sistem dan ruang lingkup organisasi (Mathis dan Jackson, 2011).

Sutrisno (2010) menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengawasan. Pengawasan adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang atasan untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan oleh dan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya mencapai keseluruhan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Supervise* Terhadap Kepuasan Kerja Di Hotel Syariah Walisongo Surabaya”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Syariah Walisongo Surabaya?
2. Apakah *supervise* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Syariah Walisongo Surabaya?
3. Apakah *job insecurity* dan *supervise* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Syariah Walisongo Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Syariah Walisongo Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *supervise* terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Syariah Walisongo Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *supervise* secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Syariah Walisongo Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembang ilmu pengetahuan, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya

yang berkaitan dengan pengaruh *job insecurity* dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen dalam mengambil keputusan dan kebijakan perusahaan terkait dengan *job insecurity*, *supervise* dan kepuasan kerja.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan proposal skripsi ini terdiri dari tiga bab sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian skripsi yang akan diteliti.

Bab II Kajian Pustaka yang membahas tentang landasan teori, yang memaparkan tentang : Penelitian terdahulu, Kerangka konsep dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian yang membahas tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasi variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan analisis data.

Bab IV membahas tentang hasil analisis penelitian dan memberikan pembahasan mengenai hasil penelitian.

Bab V merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran.