

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Industri Perhotelan merupakan salah satu komponen dari sektor pariwisata yang mendapat perhatian besar dari pemerintah Indonesia, karena merupakan salah satu penghasil devisa negara dari pariwisata yaitu dengan menjual industri jasa. Selain itu industri perhotelan tidak hanya sarana tempat tinggal sementara bagi orang – orang yang melakukan perjalanan akan tetapi sudah berkembang lebih jauh ke arah tuntutan pemenuhan kebutuhan manusia lainnya. Semakin tinggi tingkat persaingan industri perhotelan maka diperlukan pengelolaan hotel seefisien mungkin, dan khususnya dalam bentuk pelayanan. Maka diperlukan adanya suatu sumber daya manusia yang dapat mendukung suatu keberhasilan dari suatu perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang di maksud ini adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat dan kreatifitas serta usahanya pada tempat bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan dari perusahaan tidak tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan

kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif.

Tujuan perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi atau produktivitas kerja yang tinggi, untuk mencapai hal tersebut maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan dengan sebaik mungkin agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Berbagai sektor bisnis mengharapkan agar bisnisnya mencapai kinerja yang optimal, salah satunya adalah Perhotelan. Hotel merupakan sarana tempat beristirahat bagi wisatawan domestik maupun non domestik. Namun pada bulan Desember tahun 2019 di China, tepatnya di kota Wuhan para ahli medis menemukan adanya penyakit pneumonia yang menyebabkan sakit terhadap manusia dan hewan yang disebabkan oleh virus yang dinamakan *Corona Virus Disease* (Covid-19), Covid-19 disebabkan oleh SARS-COV2.

Pandemi Covid-19 memberikan dampak terhadap berbagai sektor di Indonesia, hampir seluruh sektor terkena dampak, bukan hanya kesehatan. Sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi Virus Corona. Salah satu strategi yang ditetapkan oleh Pemerintah melalui PP No.21 Tahun 2022 dalam

menangani pandemi ini dengan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yaitu pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam wilayah yang diduga terinfeksi *corona virus disease* (Covid-19). Dengan adanya dampak pandemi ini berimbas pada kunjungan para wisatawan domestik. Pada Tabel 1.1 perkembangan jumlah wisatawan domestik ke kota Bandung dari 2018 sampai dengan 2020, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Wisatawan Domestik Ke Kota Bandung**

Tahun	Jumlah
2018	7.357.785
2019	8.175.221
2020	3.229.090
Total	18.762.096

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandung

Berdasarkan pada Tabel 1.1 Jumlah wisatawan pada tahun 2018 mencapai 7.357.785. Selanjutnya pada tahun 2019 naik menjadi 8.175.221 lalu kemudian adanya penurunan kunjungan pada tahun 2020 menjadi 3.229.090 yang disebabkan Covid-19. Maka jumlah wisatawan pada periode tahun 2018 – 2020 mencapai 18.762.096 dengan rata – rata pertahun 6.254.032 wisatawan domestik yang berkunjung ke kota Bandung ini menandakan bahwa adanya penurunan kunjungan wisatawan di masa pandemi.

Kota Bandung merupakan salah satu kota dengan banyaknya wisata dimulai dari wisata belanja serta objek pariwisata yang lainnya. Menimbulkan besarnya minat wisatawan untuk berkunjung ke kota Bandung sehingga untuk melengkapi fasilitasnya diperlukan hotel sebagai sarana dan prasarana yang dapat menambah kenyamanan para wisatawan yang berkunjung ke Jawa Barat khususnya Kota Bandung. Pada Tabel 1.2 menunjukkan Jumlah Hotel dan Kamar Hotel menurut klasifikasinya di Kota Bandung pada Tahun 2018 :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Hotel dan Kamar Hotel Menurut Klasifikasinya di Kota Bandung**  
**Tahun 2018**

Klasifikasi Hotel	Jumlah Hotel	Jumlah Kamar
Bintang 1	10	382
Bintang 2	25	1.500
Bintang 3	42	3.507
Bintang 4	32	3.651
Bintang 5	9	2.464
Non Bintang	218	6.041

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dalam data BPS

Dari data Badan Pusat Statistik diatas jumlah hotel dan penginapan di Kota Bandung tersebut, dapat dilihat bahwa Kota Bandung memiliki penyedia jasa akomodasi penginapan yang memadai untuk mengakomodasi setiap wisatawan yang datang ke Kota Bandung baik wisatawan domestik maupun mancanegara dengan total kamar yang tersedia sebanyak 17.545 kamar. Data tersebut didukung oleh pernyataan dari Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Kota Bandung. Tingkat perkembangan hunian hotel berbintang di Kota Bandung mengalami kenaikan yang baik.

Meningkatnya wisatawan di Kota Bandung semakin banyak pula penginapan yang ada di kota Bandung dari mulai yang tidak berbintang sampai dengan penginapan atau hotel berbintang. Untuk itu wisatawan yang menginap di Hotel dapat memilih lokasi tempat penginapan yang sesuai dengan keinginan pengunjung tentunya dengan segala fasilitas yang memuaskan. Perkembangan Hotel Bintang 3 di Kota Bandung yang semakin banyak membuat persaingan yang semakin ketat untuk meningkatkan inovasi yang lebih baik. Berikut Hotel – Hotel Bintang 3 yang terdapat di Kota Bandung:

**Tabel 1.3**  
**Hotel Bintang 3 di Kota Bandung Tahun 2018**

No	Nama Hotel	Alamat	Rating	Ulasan
1.	Ivory Hotel	Jl. Bahureksa No.3, Kota Bandung 40115	5,0	Sangat Baik
2.	New Naripan Hotel	Jl. Doktor Otten No.6, Cihampelas, Bandung 40171	5,0	Sangat baik
3.	Ibis Style Bandung	Jl. Braga No. 8, Sumur Bandung, Kota Bandung, 40111	5,0	Sangat baik
4.	Serela Cihampelas Hotel	Jl. Cihampelas No. 147, Kota Bandung	4,5	Baik
5.	The 101 Bandung Dago Hotel	Jl. Ir. H Djuanda No.3 , Kota Bandung	4,0	Baik
6.	Moxy Hotel Bandung	Jl. Ir. H. Djuanda No.69, Tamansari, Bandung Wetan, Kota Bandung 40116	4,5	Baik
7.	Fabu Hotel	Jl. Pasirkaliki No. 126 Kota Bandung 40181	4,0	Baik
8.	Neo Hotel	Jl. Dipatiukur No.72-74 Lebakgede, Coblong, Kota Bandung 40132	4,5	Baik
9.	Sany Rosa Hotel	Jl. Hegarmanah No.2A, Cicadap, Kota Bandung 40141	4.0	Baik
10.	Diemdi Hotel	Jl. Kiaracandong No.147 B, Kota Bandung	3,0	Cukup

Sumber : Tripadvisor

Tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa pesaing hotel bintang 3 di Kota Bandung cukup banyak. Hal itu menyebabkan persaingan diantara hotel bintang 3 sangat ketat ditambah lagi dengan adanya penurunan wisatawan yang terjadi pada tahun 2020 terlihat pada Tabel 1.1

Diemdi Hotel adalah salah satu hotel bintang 3 yang berlokasi di Jl. Kiaracandong No.147 B, Kota Bandung. Diemdi Hotel hanya memiliki 30 Kamar, dan memiliki tipe yang berbeda – beda pada setiap kamarnya. Sesuai klasifikasi Hotel Bintang 3 di Kota Bandung menyediakan fasilitas dan sarana seperti jumlah kamar standar, terdapat minimum 2 kamar suite, kamar mandi di dalam, luas kamar standar, kamar dilengkapi AC, tersedia restoran yang menawarkan hidangan untuk sarapan, makan siang, dan makan malam, juga terdapat parkir yang aman.

Salah satu hal yang paling penting dalam keterkaitannya dengan sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja dikarenakan kinerja dari suatu perusahaan dapat mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, kinerja seorang karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemauan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor – faktor yang baik pula serta kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemauan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat berdampak positif bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Selain itu, baik tidaknya suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melakukan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi perusahaan, akan tetapi tidak semua karyawan memiliki kinerja yang berkualitas.

Sehubungan dengan adanya hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu perusahaan merupakan hal penting. Kinerja karyawan disini sebagai hasil kerja yang dicapai setiap individu dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan atas dasar kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilannya suatu kinerja karyawan dibutuhkan evaluasi yang dikenal dengan penilaian kinerja. Berikut pada tabel 1.4 yang menunjukkan hasil rekapitulasi kinerja karyawan pada Diemdi Hotel Bandung yang dapat menyatakan baik atau tidaknya kinerja karyawan:

**Tabel 1.4**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Diemdi Hotel Bandung**  
**Tahun 2018-2020**

Klasifikasi	Rentang Nilai
Sempurna	90% - 100%
Baik	80% - 89%
Cukup	70% - 79%
Kurang	40% - 69%
Kurang sekali	≤ 40%

Sumber : Diemdi Hotel Bandung (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 kriteria penilaian kinerja karyawan Diemdi Hotel Bandung pada rentang nilai 90% - 100% merupakan klasifikasi sempurna, 80% - 89% merupakan klasifikasi baik, 70% - 79% merupakan klasifikasi cukup, 40% - 69% merupakan klasifikasi kurang, sedangkan rentang nilai  $\leq 40\%$  merupakan klasifikasi kurang sekali. Berikut hasil rekapitulasi karyawan Diemdi Hotel Bandung tahun 2018 – 2020 pada tabel 1.5

**Tabel 1.5**  
**Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan Diemdi Hotel Bandung**  
**Tahun 2018 – 2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian	Realisasi Kinerja	Nilai
2018	48 Orang	100%	79%	Cukup
2019	45 Orang	100%	57%	Kurang
2020	25 Orang	100%	50%	Kurang
2021	25 Orang	100%	46%	Kurang

Sumber : Diemdi Hotel Bandung (2022)

Berdasarkan tabel 1.5 rekapitulasi kinerja karyawan Diemdi Hotel Bandung pada tahun 2018 sampai 2021 mengalami kinerja yang berfluktuatif, dimana pada tahun 2018 kinerja karyawan Diemdi Hotel Bandung mencapai realisasi sebesar 79% dari target pencapaian 100% yang berada pada nilai cukup. Kemudian pada tahun 2019 kinerja karyawan Diemdi Hotel Bandung mencapai realisasi sebesar 57% dari target pencapaian 100% yang berada pada nilai kurang. Kemudian pada tahun 2020 kinerja Diemdi Hotel Bandung mengalami penurunan sebesar 22%. Kemudian pada tahun 2021 kinerja karyawan Diemdi Hotel Bandung mengalami penurunan sebesar 4%. Dengan adanya penurunan ini, maka kondisi kinerja karyawan dari perusahaan masih berada pada kategori kurang dan masih jauh dari yang telah ditargetkan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan di Diemdi Hotel Bandung.

Peneliti merasa bahwa keterbatasan data sekunder yang diberikan perusahaan masih kurang untuk dapat dijadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, sehingga peneliti melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner penelitian awal pada 35 Karyawan Diemdi Hotel Bandung secara acak sebagai sampel. Berikut data yang diperoleh peneliti mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.6:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Penelitian Awal Kinerja Karyawan pada Diemdi Hotel Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4	18	5	3	0	113	3,76
	Kuantitas Kerja	2	5	15	6	2	89	2,9
	Tanggung Jawab	2	16	8	4	0	106	3,53
	Kerjasama	4	9	13	4	0	103	3,43
	Inisiatif	3	6	10	6	5	86	2,8
Total rata – rata								16,42
Jumlah Skor Rata – Rata Kinerja Karyawan		3	10	10	4	2	95	3,16

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 dari hasil kuesioner penelitian awal mengenai kinerja karyawan yang dilakukan pada Diemdi Hotel Bandung menyatakan variabel kinerja memiliki total rata – rata 16,42. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata – rata yaitu dimensi kuantitas kerja dengan nilai 2,9 dan dimensi inisiatif dengan nilai 2,8. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Sofyan selaku personel manager terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dikarenakan kurangnya pemahaman dalam pekerjaan, rasa tidak percaya diri dalam mengambil keputusan sehingga membuat kinerja karyawan pada diemdi hotel tidak optimal. Tercapainya suatu tujuan pada perusahaan lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari suatu individu karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan



harapan tujuan dari perusahaan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu lewat berbagai cara dengan melalui proses – proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Untuk mengetahui faktor – faktor apa saja yang di anggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada diemdi hotel bandung, penulis melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 35 responden yakni pada karyawan diemdi hotel bandung yang dibagikan secara acak pada diemdi hotel bandung. Pada Tabel 1.7 hasil penelitian awal faktor – faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Penelitian Awal Faktor – Faktor Yang Diduga Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Diemdi Hotel Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Beban Kerja	Tuntutan Fisik	8	12	8	2	0	116	3,86
	Tuntutan Tugas	9	11	6	4	0	115	3,83
<b>Total rata – rata</b>								<b>7,69</b>
<b>Jumlah skor rata – rata Job Insecurity</b>		<b>11</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>99</b>	<b>3,3</b>
Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	4	4	12	9	1	91	3,03
	Patuh terhadap aturan	2	4	8	12	4	78	2,60
	Kehangatan antar karyawan	2	5	10	10	3	83	2,76
	Dukungan	6	5	8	10	1	95	3,16
	Konflik	3	5	10	9	3	86	2,86
<b>Total rata – rata</b>								<b>14,41</b>
<b>Jumlah skor rata – rata iklim organisasi</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>86</b>	<b>2,86</b>
Kompensasi	Kompensasi langsung	9	11	6	4	0	115	3,83
	Kompensasi tidak langsung	10	12	5	3	0	119	3,96
<b>Total rata – rata</b>								<b>7,52</b>
<b>Jumlah skor rata – rata kompensasi</b>		<b>9</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>110</b>	<b>3,8</b>
kepemimpinan	Visioner	12	10	7	1	0	123	4,1
	Pembimbing	13	11	3	3	0	124	4,13
	demokratis	14	10	4	2	0	126	4,2
	Afiliatif	14	11	4	1	0	128	4,26
<b>Total rata – rata</b>								<b>16,69</b>
<b>Jumlah skor rata – rata kepemimpinan</b>		<b>13</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>119</b>	<b>3,9</b>

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	10	10	7	3	0	117	3,9
	Kebutuhan untuk berkuasa	8	12	8	2	0	116	3,86
<b>Total rata – rata</b>								<b>7,76</b>
<b>Jumlah skor rata motivasi</b>		<b>9</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>114</b>	<b>3,8</b>
Job Insecurity	<i>Working Conditions</i>	5	16	5	3	1	111	3,7
	<i>Career Development</i>	15	7	6	1	1	124	4,1
	<i>Role Conflict</i>	7	10	8	3	2	107	3,6
	<i>Role Ambiguity</i>	10	7	8	3	2	112	3,7
	<i>Organizational Change</i>	9	8	9	3	1	111	3,7
<b>Total Rata – Rata</b>								<b>18,8</b>
<b>Jumlah skor rata – rata Job Insecurity</b>		<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>109</b>	<b>3,6</b>
<b>Total skor keseluruhan</b>								<b>21,26</b>
<b>Skor rata – rata keseluruhan</b>								<b>3,54</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2022

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Diemdi Hotel adalah *job insecurity* dan skor rata – rata 3,6 dan iklim organisasi 2,86. Dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata – rata paling rendah dibandingkan dengan faktor – faktor yang lainnya. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun yang diakibatkan oleh *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi yang kurang berjalan dan baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja pada karyawan salah satu faktornya adalah memperkuat iklim organisasi dalam perusahaannya. Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi.

Iklim organisasi menjadi sangat penting bagi perusahaan, untuk dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci kesuksesan sebuah perusahaan.

Iklm organisasi memiliki hubungan erat dengan presepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut serta perilaku anggota didalamnya. Pemimpin organisasi tidak hanya harus menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik dan sehat, tetapi juga menciptakan iklim yang mampu mendorong terciptanya Iklim Organisasi di setiap diri karyawan.

Kenyataan yang ada pada karyawan Diemdi Hotel Kota Bandung tidak menunjukkan adanya gambaran iklim organisasi yang baik. Rendahnya iklim organisasi pada karyawan ini dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi, maka untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan kajian iklim organisasi pada Diemdi Hotel Bandung. Pada penelitian ini peneliti terlebih dahulu melakukan pra survei kepada karyawan diemdi hotel untuk melakukan observasi dan pengamatan yang akan dijadikan dasar dari identifikasi masalah yang terjadi pada objek penelitian. Permasalahan dari rendahnya iklim organisasi pada karyawan diemdi hotel bandung ini terjadi karena karyawan bekerja hanya mementingkan pekerjaannya sendiri, sehingga kurang menunjukkan keperdulianya terhadap sekitar untuk kemajuan maupun keuntungan bagi organisasi, kurangnya ada suatu hubungan yang baik antara rekan kerja. Karyawan lebih mementingkan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri karena merasa beban yang dilakukan sudah berat. Alasan lain adalah karyawan kurang memiliki kemauan untuk menolong antar rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan juga menjadi alasan mengapa tingkat iklim organisasi pada diemdi hotel bandung rendah, hal tersebut dapat di perkuat dari hasil prasurevei pada tabel 1.8 yang terdiri dari 35 responden.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Pra Survei Iklim Organisasi Pada Diemdi Hotel Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Rata – rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Iklim organisasi	Tanggung jawab	4	4	12	9	1	91	3,03
	Patuh terhadap aturan	2	4	8	12	4	78	2,60
	Kehangatan antar karyawan	2	5	10	10	3	83	2,76
	Dukungan	6	5	8	10	1	95	3,16
	Konflik	3	5	10	9	3	86	2,86
Total rata – rata								14,41
Skor jumlah rata – rata iklim organisasi		3	4	9	10	2	86	2,86

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.8 di atas dapat di lihat pada hasil kuesioner penelitian awal variabel iklim organisasi memiliki skor rata – rata 2,86. Dimana terdapat lima dimensi dalam variabel iklim organisasi yaitu, tanggung jawab, patuh terhadap aturan, kehangatan antar karyawan, dukungan, konflik. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata – rata yaitu dimensi patuh terhadap aturan dengan nilai 2,60 dan dimensi kehangatan antar karyawan dengan nilai 2,76. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik dikarenakan masih ada karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang ada juga pada dimensi kehangatan antar karyawan yang menyebabkan adanya suatu karyawan yang merasa tidak nyaman dengan suasana yang dihadapinya. Maka hal tersebut diperkuat dengan hasil dari pra survei pada tabel 1.8 dengan 35 responden mengenai *Job Insecurity* :

**Tabel 1.9**  
**Hasil Pra Survei *Job Insecurity* Pada Diemdi Hotel Bandung**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata – Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Job Insecurity</i>	<i>Working Conditions</i>	5	16	5	3	1	111	3,7
	<i>Career Development</i>	15	7	6	1	1	124	4,1
	<i>Role Conflict</i>	7	10	8	3	2	107	3,6
	<i>Role Ambiguity</i>	10	7	8	5	-	112	3,7
	<i>Organizational Change</i>	9	8	9	3	1	111	3,7
Total rata – rata								18,8
Jumlah skor rata – rata <i>Job Insecurity</i>		9	9	7	3	1	109	3,6

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.8 menunjukkan variabel *job insecurity* memiliki nilai rata – rata terendah dengan skor rata – rata 3,6 , hal ini dapat dilihat bahwa terdapat

dimensi dengan total skor paling rendah yaitu pada dimensi konflik peran dengan total skor sebesar 107.

Berdasarkan beberapa uraian fenomena yang telah di jelaskan dapat dilihat beberapa masalah yang timbul yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dari karyawan diemdi hotel yang disebabkan oleh *job insecurity* dan iklim organisasi yang masih rendah dalam perusahaan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Diemdi Hotel Bandung.”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah untuk melakukan penelitian mengenai *job insecurity*, iklim organisasi dan kinerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian, dan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini, dimana nantinya akan dijawab dalam penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah antara :

1. Kinerja Karyawan
  - a. Seringnya menunda – nunda pekerjaan yang diberikan
  - b. Kurangnya inisiatif karyawan dalam menjalankan pekerjaan
2. *Job Insecurity*
  - a. Adanya konflik internal pada sesama karyawan dalam perusahaan

### 3. Iklim Organisasi

- a. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan
- b. Kurangnya Komunikasi antar karyawan sehingga mengganggu suasana pada perusahaan

#### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *job insecurity* pada Diemdi Hotel Bandung
2. Bagaimana Iklim organisasi pada Diemdi Hotel Bandung
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Diemdi Hotel Bandung
4. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Diemdi Hotel Bandung baik secara simultan maupun parsial.

#### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. *Job Insecurity* pada Diemdi Hotel Bandung
2. Iklim Organisasi pada Diemdi Hotel Bandung
3. Kinerja Karyawan pada Diemdi Hotel Bandung
4. Besarnya pengaruh *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada diemdi hotel bandung baik secara simultan maupun parsial.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi mereka yang membacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan secara teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuai antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *job insecurity*, iklim organisasi dan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penulisan selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak tersebut antara lain:

1. Bagi peneliti
  - a. Peneliti dapat memperdalam pengetahuan pada bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Diemdi Hotel Bandung.

- b. Memahami permasalahan yang terjadi pada pengaruh *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Diemdi Hotel Bandung.
  - c. Memahami dan mengetahui hasil dari pengaruh *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Diemdi Hotel Bandung.
2. Bagi perusahaan
- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi oleh Diemdi Hotel Bandung.
  - b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pada Diemdi Hotel Bandung
  - c. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pada Diemdi Hotel Bandung.
3. Bagi pihak lain
- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi pengembangan ilmu mengenai *job insecurity*, iklim organisasi dan kinerja karyawan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi kepada para pembaca mengenai pengaruh *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
  - c. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi pembaca yang melakukan penelitian dalam bidang yang sama.