BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang penting yang harus dimiliki dalam organisasi maupun dalam perusahan, Sumber Daya Manusia juga sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahan. oleh karena itu suatu perusahaan harus bisa mengelola Sumber Daya Manusia yang baik agar efektivitas dan efesiensi organisasi meningkat sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kualitas karyawan yang baik di dalamnya sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan akan berhasil.

Selain itu Sumber Daya Manusia yang tercipta pada lingkungan kerja yang baik akan melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan tekhnologi yang semakin pesat, membawa perubahan bagi kehidupan manusia serta Sumber Daya Manusia pun di tuntut untuk berkualitas. Maka diperlukan suatu usaha untuk mengelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam berjalannya suatu perusahaan maka diperlukan keterlibatan karyawannya atau *job involment* dalam membantu menciptakan dan menjalankan seluruh aktivitas perusahaan.

Seberapa tinggi keterlibatan kerja seorang karyawan yang dimiliki dalam pekerjaan yang dilakukan akan tergantung pada perasaan nyaman yang ia rasakan dari berbagai aspek psikologis dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Sehingga diperlukan lingkungan kerja yang kondusif.

Iklim psikologis adalah keadaan yang menggambarkan iklim yang ada di dalam perusahaan, dimana iklim menyebabkan karyawan dengan sepenuh hati menyukai pekerjaan nya dan merasa nyaman dengan pekerjaan nya tersebut. Iklim yang baik dalam perusahaan atau organisasi akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta kesediaan individu untuk berusaha maksimal dalam bekerja dan berkualitas (French, 1994).

Iklim yang tidak menguntungkan atau iklim yang berjalan kurang baik akan mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja dipakai untuk berbincang-bincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjan, absent dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, dan rendahnya kepuasan kerja, merupakan deskripsi dari rendahnya keterlibatan kerja. Iklim psikologis memiliki keterkaitan dengan Keterlibatan Kerja atau *Job Involment*, karyawan yang merasa nyaman dalam suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, merekaakan dengan sepenuh hati menyukai pekerjaannya dan akan menganggap bahwa pekerjaan tersebut bagian dari harga dirinya.

Keterlibatan kerjaatau *Job Involvement* adalah internaliasasi nilai-nilai mengenai kebaikan sebuah pekerjaan atau pentingnya sebuah pekerjaan dalam diri

seseorang, dan kemungkinan mengukur sejauh mana seseorang dapat bersosialisasi dengan sebuah organisasi. Keterlibatan kerja juga di definisikan sebagai tingkat dimana kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya.

Manajer atau para pengambil kebijakan harus bisa menciptakan lingkungan melalui desain pekerjaan seperti proses komunikasi dan kebijakan sumber daya manusia dan praktik sehingga membuat karyawan mengakses informasi dengan mudah, mengurangi stress, dan secara keseluruhan membuat seluruh pengalaman kerja lebih menyenangkan dan bermanfat (Biswas, 2000). Dengan hal tersebut, akan membatasi karyawan dari pilihan mencari pekerjaan di tempat lain dan dengan demikian mengurangi niat mereka untuk keluar dari pekerjaan saat ini atau *Turnover Intention.*

Turnover Intention adalah keadaan dimana seseorang ingin keluar dari pekerjaannya yang sekarang dan berniat pindah di tempat lain, hal tersebut biasanya terjadi dalam perusahaan atau organisasi. Ada berbagai alasan yang memicu terjadinya *Turnover Interntion* diantara nya adalah keinginan mencari pekerjaan baru dibidang yang sama diperusahaan lain atau karena ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Hal ini menjadi pilihan seorang karyawan apabila sudah tidak merasa nyaman atau tidak mendapatkan pekerjaan sesuai yang dia inginkan. Selain itu faktor kepuasan kerja juga bisa menjadi alasan seseorang ingin keluar dari pekerjannya, seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki cenderung akan merasa malas bekerja dan kurang berpartisipasi dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memastikan karyawanya merasa puas dalam pekerjaannya.

Banyak perusahaan yang memiliki keyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Pada saat perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan

The Sahid Rich Hotel Yogyakarta merupakan salah satu hotel bintang 4 yang cukup terkenal di Yogyakarta, memiliki lokasi yang sangat strategis menjadikan hotel tersebut banyak menarik wisatawan luar ataupun dalam negri untuk menginap di hotel tersebut. Selain lokasi yang strategis hotel ini juga memiliki fasilitas dan pelayanan yang baik dan tepat disebelah hotel terdapat pusat perbelanjaan yang juga begitu terkenal di Yogyakarta, karna beberapa hal tersebut lah yang menjadikan The Sahid Rich Hotel Yogyakarta menjadi salah satu hotel yang diminati wisatawan untuk beristirahat.

Untuk mewujudkan suatu kualitas dan layanan yang baik maka diperlukan suatu Sumber Daya Manusia yang baik, karena Sumber Daya Manusia yang baik akan menentukan suatu kualitas dan layanan yang baik. Sumber Daya Manusia yang baik dapat diciptakan dari lingkungan kerja yang baik serta kenyamanan yang baik dalam bekerja, hal yang perlu di lakukan oleh The Sahid Rich Hotel Yogyakarta dalam menjaga kualitas dan layanan yang baik adalah dengan cara selalu memberikan pelatihan kepada calon karyawan sebelum diterima menjadi karyawan tetap di The Sahid Rich Hotel Yogyakarta. Dengan dilakukan hal

tersebut maka akan terciptanya suatu layanan yang baik, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik maka Sumber Daya Manusia tidak akan tercipta dengan baik dan mengakibatkan layanan yang buruk.

Dari hasil observasi awal yang telah dilakukan mengenai keterlibatan kerja karyawan, menunjukkan bahwa kurangnya keikutsertaan karyawan dalam pekerjaan, karyawan kurang terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal, karyawan tidak menganggap bahwa pekerjaan adalah bagian dari hidupnya dan karyawan beranggapan bahwa pekerjaannya tidak memberikan kenyamanan. Fenomena-fenomena tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pada karyawan The Sahid Rich Hotel Yogyakarta masih rendah. Hal ini tentunya mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, penurunan kepuasan pelanggan terhadap fasilitas ataupun pelayanan yang telah diberikan.

Dalam Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan mengenai variabel terkait dengan Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh Iklim Paikologis pada *Turnover Intention*. Peneliti menemukan beberapa *Research Gap* diantaranya yaitu:

Tabel 1. 1*Research Gap.*

Judul	Hasil
Linking Transformasional Leadership to Turnover Intention in the Public Sector: The Influences of engagement, Affective Comitment and Psychological Climate. Penelitian dari Michael Asiedu pada tahun 2016.	Iklim Psikologis berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention
Job Satisfaction dan *Job Involment* sebagai mediator pengaruh *Psychological Climate* pada *Turnover Intention*. Penelitian ini dari	Iklim Psikologis Berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention.

LisaSandriati 2010	
Psychological Climate and Employee Turnover Intention Within a Franchise System. Penelitian ini dari Natasha Johnston 2013	Iklim Psikologis Berpengaruh Negatif terhadap Turnover Intention
Analisis pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. Penelitian dari Naomei Simanjuntak 2013.	Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

Beberapa *Research Gap* yang peneliti temukan ini, dapat digunakan sebagai refrensi untuk penelitian yang akan peneliti lakukan. Masih adanya beberapa kesimpangsiuran dari variabel-variabel yang digunakan sebagai bahan penelitian dapat peneliti jadikan sebagai hal menarik yang dapat diteliti.Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Iklim Psikologis, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention.

Penelitian ini Replikasi dari peneliti seebelumnya yang berjudul Job Satisfaction dan Job Involment sebagai mediator Psychological Climate pada Turnover Intention oleh Lisa Sandriati pada tahun 2010 , peneliti sebelumnya memilih Bank Swasta di Sukoharjo sebagai objek dan Responden sebanyak 150 Karyawan Bank Swasta Sukoharjo

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian yang menjelaskan tentang iklim psikologis, kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan turnover intention, maka masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Psikologis berpengaruh pada Turnover Intention?
2. Apakah Iklim Psikologis berpengaruh pada Kepuasan Kerja?
3. Apakah Iklim Psikologis berpengaruh pada Keterlibatan Kerja?
4. Apakah Kepuasan Kerjaberpengaruh pada Turnover Intention?

5. Apakah Keterlibatan Kerjaberpengaruh pada Turnover Intention?
6. Apakah Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dapat memediasi Iklim Psikologis terhadap Turnover Intention?

C. TUJUAN PENELITIAN

Mengacu pada perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk:

1. Menganalisis Pengaruh Iklim Psikologis pada Turnover Intention
2. Menganalisis Pengaruh Iklim Psikologis padaKepuasan Kerja
3. Menganalisis Pengaruh Iklim Psikologis padaKeterlibatan Kerja
4. Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerjapada Turnover Intention
5. Menganalisis Pengaruh Keterlibatan Kerjapada Turnover Intention
6. Menganalisis Pengaruh Keterlibata Kerja dan Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Iklim Psikologis pada Turnover Intention

D. MANFAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya khususnya mengenai iklim psikologis, beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, upaya-upaya yang mampu melibatkan karyawan dalam batas tertentu dan upaya mempertahankan karyawan sehingga memiliki tingkat Turnover rendah.