

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI GRAND BASKO HOTEL PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Sains Terapan (S.ST) Universitas Negeri Padang*



Oleh:

**DONNA SELVIANA
19135013/2019**

**PROGRAM STUDI D4 MANAJEMEN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN DI GRAND BASKO HOTEL PADANG**

Nama : Donna Selviana
NIM/BP : 19135013/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2022

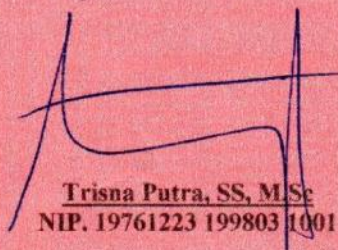
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Feri Ferdian, S. ST, M.M, Ph. D, CHE
NIP. 199202262020121012

Ketua Departemen Pariwisata FPP UNP



Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP. 19761223 199803 1001

PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang


Judul : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Grand Basko Hotel Padang
Nama : Donna Selvíana
NIM/BP : 19135013/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2023

Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Feri Ferdian, S. ST, M.M, Ph.D, CHE

1. 

2. Anggota : Arif Adrian, S.E, M. SM

2. 

3. Anggota : Adek Kurnia Fiza S.ST. Par, M. Par

3. 



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
DEPARTEMEN PARIWISATA
Jl. Prof Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang 25131
Telp. (0751) 7051186
Email : pariwisata@fpp.unp.ac.id
Laman: <http://pariwisata.fpp.unp.ac.id>

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

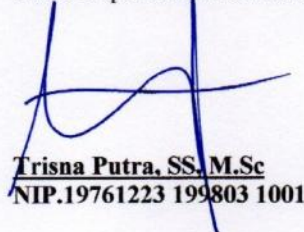
Nama : Donna Selviana
NIM/TM : 19135013/2019
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Departemen : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul,

“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Grand Basko Hotel Padang” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain. Apabila sesuatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia di proses dan menerima sanksi akademis maupun hukum sesuai dengan hukum dan ketentuan yang berlaku, baik di Universitas Negeri Padang maupun di masyarakat negara.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Diketahui,
Ketua Departemen Pariwisata


Trisna Putra, SS, M.Sc
NIP.19761223 199803 1001

Saya yang menyatakan,


Donna Selviana
NIM. 19135019

ABSTRAK

Donna Selviana, 2023 : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Grand Basko Hotel Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ditemukan permasalahan terkait *turnover intention* dan *job insecurity* yang dialami oleh karyawan dilingkungan kerja. Maka penelitian bertujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Grand Basko Hotel Padang. Jenis dari penelitian ini yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, jenis penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan yang bekerja di Grand Basko Hotel Padang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berkerja di Grand Basko Hotel Padang dengan total sampel 76 .Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Pengumpulan dapat dilakukan melalui data primer dan sekunder dengan cara penyebaran angket kepada karyawan hotel. Pengujian hipotesis dari penelitian penulis menggunakan uji regresi linear sederhana yang dikelola dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26.00. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* atau variabel X memiliki pengaruh signifikansi terhadap *turnover intention* sehingga penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan atau pedoman untuk peneliti lainnya tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* di sebuah Hotel.

Kata Kunci: *Job insecurity*, *turnover intention*, Grand Basko Hotel, Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Grand Basko Hotel Padang". Proposal ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan pada Departemen Pariwisata Fakultas pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

Hambatan-hambatan baik dalam penulisan maupun dalam penyusunan proposal ini banyak penulis temui, tetapi berkat bantuan bimbingan maupun dukungan dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, melalui Tugas Akhir ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dra. Asmar Yulastri, M.Pd., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Trisna Putra, SS, M.Sc., selaku Ketua Departemen Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Feri Ferdian, S.ST., M.M., Ph.D., CHE, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, kritik dan saran dalam pembuatan tugas akhir ini serta memberikan dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir.
4. Bapak Arif Adrian, S.E, M. SM dan Bapak Adek Kurnia Fiza, S.ST Par, M. Par, selaku Dosen Penguji 1 dan Dosen penguju 2 yang telah

memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan tugas akhir.

5. Ibu Dr. Kasmita, S.Pd., M. Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan dorongan serta motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Seluruh dosen, tenaga administrasi dan teknisi Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
7. Terkhusus kedua Orang Tua Bapak Suyadi dan Ibu Wartini serta keluarga besar tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan yang tak terhingga sehingga peneliti bisa sampai ketahap ini untuk menyelesaikan perkuliahan pada Departemen Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
8. Sahabat, teman-teman dan seluruh rekan Manajemen Perhotelan angkatan 2019 yang memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapat balasan dari Allah SWT. Akhirnya penulis juga berharap Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi banyak orang.

Padang, 2023

Donna Selviana
NIM. 19135013

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	11
1. Tujuan Umum	11
2. Tujuan Khusus	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II.....	13
ASPEK TEORITIS	13
A. Kajian Teori.....	13
1. <i>Job Insecurity</i>	13
2. <i>Turnover Intention</i>	16
B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis	26
BAB III	27
METODOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Variabel Penelitian.....	28
D. Definisi Operasional Variabel.....	28

1. <i>Job Insecurity</i>	28
2. <i>Turnover Intention</i>	29
E. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi Penelitian.....	29
2. Sampel Penelitian.....	30
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Jenis Data.....	31
2. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Instrumen Penelitian.....	32
H. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	34
1. Uji Validitas.....	34
2. Uji Reliabilitas.....	36
I. Teknik Analisis Data.....	37
J. Uji Persyaratan Analisis.....	39
1. Uji Normalitas.....	39
2. Uji Homogenitas.....	39
3. Uji Linearitas.....	40
K. Pengujian Hipotesis.....	40
1. Uji Regresi Linear Sederhana.....	40
BAB IV.....	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Analisis Deskripsi Karakter Responden.....	42
2. Deskripsi Data Variabel.....	46
3. Uji Pesyaratan Analisis.....	64
4. Pengujian Hipotesis.....	67
B. Pembahasan.....	70
1. <i>Job Insecurity (X)</i>	70
2. <i>Turnover Intention</i>	71
3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Grand Basko Hotel Padang.....	72
BAB V.....	74

KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Table 1. Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan Grand Basko Hotel Padang.....	6
Table 2. Alasan Karyawan Keluar dari Perusahaan.....	8
Table 3. Jumlah Tenaga Kerja di Grand Basko Hotel Padang.....	29
Tabel4. Pilihan Jawaban Skala <i>Likert</i> pada Variabel X dan Variabel Y.....	32
Table 5. Kisi-kisi operasional variabel penelitian.....	33
Table 6. Uji Coba Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i> (X).....	35
Table 7. Uji Coba Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	35
Table 8. Interperasi Nilai r (Alpha Cronbach)	36
Table 9. Uji Coba Realiabilitas Variabel <i>Job Insecurity</i> (X).....	36
Table 10. Uji Coba Realiabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	37
Table 11. Tingkat Capaian Responden	38
Table 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Table 13. Karakteristik Responden Berdasarkan umur.....	43
Table 14. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	43
Table 15. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	44
Table 16. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	45
Table 17. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Table 18. Deskripsi Statistik Variabel <i>Job Insecurity</i>	46
Table 19. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i>	47
Table 20. Deskripsi Statistik Indikator Mengenai Arti Pekerjaan Itu Bagi Individu	49

Table 21.Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Arti Pekerjaan Itu Bagi Individu	50
Table 22.Deskripsi Statistik Indikator Tingkat Ancaman Yang Dirasakan Karyawan Mengenai Aspek- Aspek Pekerjaan.....	51
Table 23. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek- aspek pekerjaan	52
Table 24.Deskripsi Statistik Indikator Tingkat Ancaman Ynag Kemungkinan Terjadi Dan Mempengaruhi Keseluruhan Pekerjaan.	53
Table 25.Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan pekerjaan	54
Table 26.Deskripsi Statisti Indikator Pentingnya Keseluruhan Pekerjaan.....	55
Table 27.Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pentingnya keseluruhan pekerjaan.....	56
Table 28.Deskripsi Statistik Variabel Turnover Intention	56
Table 29.Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Turnover Intention	57
Table 30. Deskripsi Statistik Indikator Pikiran Untuk Berhenti	59
Table 31.Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Pikiran Untuk Berhenti.....	60
Table 32.Deskripsi Statistik Indikator Keinginan Untuk Meninggalkan.....	61
Table 33.Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator Keinginan untuk meninggalkan	62
Table 34.Deskripsi Statistik Indikator Keinginan Mencari Pekerjaan Lain.....	63

Table 35.Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain	63
Table 36. Hasil Uji Normalitas	65
Table 37. Uji Homogenitas	66
Table 38.Hasil Uji Linearitas	66
Table 39.Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	68
Table 40.Koefisien Regresi Variabel X terhadap Variabel Y	68
Table 41.Koefisien Determinasi (R square).....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	25
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian Dari Fakultas	80
Lampiran 2. Surat Izin Uji Coba Penelitian	81
Lampiran 3. Kuesioner Uji Coba Penelitian	82
Lampiran 4. Tabulai Data Uji Coba Variabel X	87
Lampiran 5. Tabulasi Data Uji Coba Variabel Y	88
Lampiran 6. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian	89
Lampiran 7. Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian Variabel X	96
Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian Variabel Y	98
Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Deskriptif Penelitian	100
Lampiran 11. Hasil Uji Persyaratan Analisis	104
Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	105
Lampiran 13. Hasil Pengolahan TCR Variabel Job Insecurity	106
Lampiran 14. Hasil Pengolahan TCR Variabel Turnover Intention	110
Lampiran 15. Dokumentasi Penelitian	112

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang sedang berkembang, industri jasa menjadi salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan yang pesat. Industri ini mencakup berbagai jenis usaha seperti transportasi, telekomunikasi, pariwisata, perkantoran, dan perhotelan, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin meningkat. Perkembangan industri jasa, termasuk industri perhotelan, memiliki potensi besar untuk meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Indonesia. Tingginya permintaan dan kebutuhan konsumen juga mendorong pasar usaha jasa untuk berkembang dengan pesat. Oleh karena itu, industri perhotelan menjadi salah satu bidang yang terus berkembang dan memiliki prospek yang menjanjikan.

Industri perhotelan menjadi salah satu usaha dibidang jasa yang memiliki perkembangan yang selalu meningkat pada saat ini dan menjadi salah satu industri yang sangat berpengaruh penting terhadap perekonomian, terutama dalam menarik minat wisatawan untuk berkunjung. Hotel adalah industri di bidang jasa atau pelayanan yang menyediakan tempat menginap dan berbagi jenis fasilitas di bidang jasa pelayanan hotel lainnya. Sedangkan teori dari Boggiano, (2014: 63) mengemukakan pendapat bahwa hotel adalah jenis akomodasi yang dikelola secara profesional dan komersial di mana setiap orang dapat mendapatkan penginapan, makan, dan minuman, serta layanan lainnya. Setiap tahun akan semakin banyak hotel yang berkembang sehingga meningkatkan persaingan antar hotel dalam memberikan sebuah pelayanan

dan fasilitas yang terbaik dan unik agar menarik minat tamu untuk berkunjung. Melalui persaingan tersebut, maka pihak hotel harus mampu memberikan pelayanan dan fasilitas yang terbaik agar tamu yang menginap dapat datang kembali.

Berbicara mengenai citra hotel tidak terlepas dari beberapa aspek salah satunya sumber daya manusia yang menjadi bagian dalam operasional hotel. Selain memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan pendapatan, sumber daya manusia juga berperan penting dalam mewujudkan keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan organisasi tentu memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi, manajemen sumber daya manusia menjadi pernyataan pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu yang menjadi faktor penting dalam hal keberhasilan diorganisasi. Arum & Handari (2020) mengemukakan pendapat bahwa sumber daya manusia yaitu harta atau aset yang paling berharga dan hal penting yang dimiliki oleh organisasi. Sedangkan menurut teori dari Muhid (2015) Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari suatu bisnis, jadi perusahaan harus memperhatikan bagaimana karyawan senang bekerja dan menikmati pekerjaan mereka. Meskipun demikian, mengingat sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat terlepas dari peran (SDM) serta lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan tidak menutup kemungkinan terjadi masalah salah satunya ialah *job insecurity*

Job insecurity (ketidakamanan dalam bekerja) yaitu kondisi atau keadaan seorang karyawan yang merasa tidak yakin atau tidak stabil dalam pekerjaannya karena ada ancaman terhadap pekerjaannya seperti pemutusan hubungan kerja atau pengurangan jam kerja. Menurut Yunita dan Masdupi (2014), keamanan pekerjaan adalah ketidakmampuan seseorang untuk mempertahankan stabilitas yang diinginkan dalam lingkungan berbahaya. Karyawan mungkin merasa khawatir, cemas, dan goyah jika perubahan terjadi dalam organisasi. Ini karena mereka khawatir bahwa perubahan tersebut dapat mempengaruhi kondisi kerja mereka.. Namun, Mardik & Yogatama (2021), salah satu faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja, juga dikenal sebagai "ketidakamanan kerja", adalah tingkat rasa khawatir yang lebih tinggi, yang membuat karyawan tidak nyaman dan membuat mereka tidak ingin tinggal di perusahaan tersebut. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan, termasuk keinginan untuk *turnover* atau pindah dari pekerjaan. Menurut Sebagaimana dijelaskan oleh Safrizal dalam Saputra et al. (2016), *turnover intention* adalah kecenderungan sikap karyawan yang memiliki tingkat kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Yani (2016) menjelaskan *turnover intention* sebagai sikap karyawan yang ingin secara sukarela meninggalkan organisasi. Widyasari et al. (2017) mendefinisikan *turnover intention sebagai* keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan bekerja di tempat lain. Bisnis yang ditinggalkan dapat menghadapi masalah besar ketika *turnover* karyawan meningkat. Kepercayaan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, komitmen

terhadap perusahaan, dan ketidakamanan dalam bekerja adalah beberapa faktor yang mendorong karyawan untuk berpindah dari tempat kerja, menurut Febriany et al. (2021).

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya cenderung merasa stres, tidak puas dengan pekerjaannya, dan merasa tidak terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut De Witte et al. (2016) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, ketidakamanan kerja juga dapat mempengaruhi kepercayaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, dampak negatif lainnya dapat dilihat dari aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak dalam aspek psikologis yang terjadi di Grand Basko Hotel Padang seperti menurunnya kepuasnya kerja karyawan, menurunnya kreativitas karyawan, perasaan bersalah, dan kekhawatiran bahkan kemarahan.

Salah satu *job insecurity* yang dialami oleh karyawan di Grand Basko Hotel Padang yaitu kecemasan yang dialami karyawan tentang perubahan negatif yang terjadi di perusahaan contohnya seperti tidak tercapainya target yang dimana akan berdampak pada gaji dan bonus karyawan. Studi awal tersebut diperoleh dari hasil wawancara penulis dengan karyawan selama penulis melaksanakan Magang Bersertifikat II di Grand Basko Hotel Padang

dengan kesimpulan bahwa karyawan merasa beban kerja dan tuntutan yang dirasakan tinggi sehingga timbulnya perasaan khawatir dan tekanan dalam pekerjaan.

Ada beberapa karyawan memiliki keinginan keluar dari perusahaan karena karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi dan menyebabkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, kurangnya fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan, gaji yang tidak diberikan tepat waktu, adanya perusahaan melakukan penilaian kerja kepada karyawan satu minggu sebelum kontrak habis, jika karyawan tersebut terlihat melakukan pelanggaran melebihi standar yang diberlakukan perusahaan maka karyawan tersebut tidak akan diperpanjang masa kontraknya. Hal tersebut yang menyebabkan karyawan merasa terancam, gelisah, tidak nyaman, dan kurang adanya jaminan perusahaan yang mengakibatkan pada *job insecurity*. Permasalahan *job insecurity* tidak hanya sebatas menyebabkan rasa kurang nyaman bekerja pada karyawan. Akan tetapi, permasalahan *job insecurity* secara berlanjut akan memicu *turnover intention*.

Turnover intention karyawan di sebuah perusahaan menjadi hal penting yang perlu dijadikan perhatian perusahaan, karena bukan hal mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang selalu meningkat dari tahun ke tahun. Keluar dan masuknya karyawan di sebuah perusahaan merupakan fenomena penting dalam kehidupan perusahaan. Adanya sistem pergantian karyawan ada kalanya memberikan dampak positif, namun hal tersebut sebagian besar juga membawa pengaruh negatif terhadap

perusahaan, dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurunnya semangat kerja dan ketidaknyamanan di dalam pekerjaan akan memberikan dorongan karyawan untuk mengambil tindakan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang mampu memenuhi keinginan karyawan.

Turnover intention merupakan masalah yang cukup serius dalam sebuah perusahaan. *Turnover* yang tinggi memperlihatkan bahwa perusahaan tidak memiliki kemampuan dalam memberikan kenyamanan dan keamanan karyawannya. Seperti yang terjadi pada salah satu industri perhotelan di kota Padang yaitu Grand Basko Hotel, dimana karyawan yang berhenti berkerja telah bersedia baik secara sukarela ataupun tuntutan dari perusahaan untuk meninggalkan pekerjaannya. Berikut tabel yang menunjukkan persentase karyawan yang keluar dari perusahaan dalam kurun waktu tertentu, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 1. Data *Turnover Intention* Karyawan Grand Basko Hotel Padang

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Presentase
Agustus	86	0	4	82	4,7 %
September	82	4	6	80	4,9 %
Oktober	80	1	5	76	5,1 %
November	76	0	8	68	11,1 %
Desember	68	2	11	59	14,1%
Rata-rata presentase					7.10%

Sumber: Human Resource Development Grand Basko Hotel 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, pada bulan Agustus diperoleh persentase sebesar 4,7%. *Kedua*, bulan September diperoleh persentasi sebesar 4,9%. *Ketiga*, bulan Oktober diperoleh persentasi sebesar 5,1 %. *Keempat*, bulan November diperoleh persentase sebesar 11,1 %. *Kelima*, pada bulan Desember diperoleh presentasi sebesar 14,1%, sehingga didapatkan hasil rata-rata presentase sebesar 7,10%. Pada data yang didapatkan terjadi peningkatan presentase karyawan yang keluar setiap bulan. Hal ini disebabkan karena perusahaan menerapkan beberapa kebijakan yang menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan secara sukarela ataupun dipaksa oleh manajemen. Maier (dalam Pristianti, 2015) mengemukakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi apabila mencapai angka 5% atau lebih. Hasil persentase di Grand Basko Hotel Padang menunjukkan angka yang melebihi dari 5% sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat *turnover* di Grand Basko Hotel Padang dikatakan tinggi.

Menurunnya hasil kerja karyawan secara drastis memberikan pengaruh tinggi terhadap *turnover intention* yang dilatarbelakangi buruknya lingkungan kerja karyawan (Rival, 2017). Jika kondisi lingkungan kerja baik akan memberikan dampak baik kepada karyawan yang pastinya dapat memberikan *positive value* kepada karyawan diperusahaan untuk tetap berkerja dengan maksimal sehinga probabilitas memberikan keuntungan lebih besar bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik atau tidak

nyaman tentunya akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Kendala yang terjadi di lingkungan kerja perlu diperhatikan, karena adanya situasi yang baik di lingkungan kerja sangat mempengaruhi semangat kerja keras bagi karyawan, sehingga karyawan tidak memiliki pemikiran untuk mencari pekerjaan lain yang dilatarbelakangi lingkungan kerja yang tidak baik bagi karyawan (Rijasawitri & Suana, 2020). Berikut tabel yang menguraikan beberapa alasan karyawan keluar dan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan:

Table 2. Alasan Karyawan Keluar dari Perusahaan Tahun 2022

Keterangan	Tahun	
	2022	Persentase
Mengundurkan diri	14	41,17 %
Mutasi	5	14.7 %
Habis Kontrak	4	11.8 %
PHK	11	32.4 %
Total Karyawan Keluar	34	100%

Sumber: Humman Resource Development 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, karyawan yang mengundurkan diri memperoleh persentase 41,17%. *Kedua*, karyawan yang di mutasi memperoleh persentase 14,7%. *Ketiga*, karyawan yang habis kontrak memperoleh persentase 11,8%. *Keempat*, karyawan yang di PHK memperoleh persentase 32,4%. Pada data yang didapatkan dapat dilihat bahwa karyawan yang mengundurkan diri memperoleh persentase

tertinggi dimana hal tersebut disebabkan adanya ketidak nyamanan karyawan dalam berkerja.

Grand Basko Hotel Padang merupakan salah satu hotel yang berlokasi di pusat kota Padang. Grand Basko Hotel Padang juga termasuk hotel berbintang empat (****) yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. Hamka No.2a, Air Tawar Timur, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat 25132. Grand Basko Hotel Padang memiliki 180 kamar terdiri dari 7 Lantai. Grand Basko Hotel Padang terletak di pusat kota Padang yang di dalamnya terdapat *Mall*, sehingga memudahkan tamu yang menginap untuk memenuhi kebutuhannya.

Saat ini Grand Basko Hotel padang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi dikarenakan kondisi keamanan kerja yang dialami karyawan. Dampak ketidakamanan kerja dapat terjadi dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Dampak dari jangka pendek yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen dan kepercayaan terhadap pimpinan, kemudian untuk jangka panjang berpengaruh pada performansi kerja, *turnover intention*, kesehatan fisik dan mental (Sverke dalam setiawan *et al*, 2011).

Karyawan yang ingin keluar dari tempat kerja tentunya memiliki beberapa alasan, dari hasil wawancara dan pengalaman penulis selama melakukan Magang Bersertifikat 2 di Grand Basko Hotel Padang bagian *Food and Beverage Service Department* dan *Houskeeping* pada 25 Juli 2022- 31 Desember 2022, terdapat beberapa alasan karyawan ingin keluar dari tempat kerja diantaranya seperti mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, lokasi tempat kerja yang tidak nyaman, keinginan berwiraswasta sehingga menyebabkan

karyawan ingin mengundurkan diri dari tempat kerja, kemudian terjadinya mutasi yang dilakukan oleh perusahaan, habisnya kontrak dari pekerja tersebut, dan sikap dan perbuatan dari pekerja yang kurang baik sehingga karyawan di PHK dari tempat kerja.

Dari latar belakang serta permasalahan hasil observasi penulis di Grand Basko Hotel Padang, bahwa pengaruh *Job Insecurity* berdampak buruk terhadap semangat dan kinerja karyawan sehingga keinginan karyawan untuk berpindah semakin meningkat. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Grand Basko Hotel Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah seperti berikut:

1. Masih tingginya angka *turnover intention* karyawan di Grand Basko Hotel Padang.
2. Masih terdapatnya keterlambatan dalam pembagian gaji atau upah yang tidak sesuai dengan kesepakatan.
3. Masih terdapatnya ketidaknyamanan karyawan di dalam lingkungan kerja.
4. Masih ditemukan karyawan meninggalkan pekerjaannya sebelum habis masa kontrak .

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas penulis membatasi penelitian ini pada hal berikut, yaitu (1) *job insecurity*, (2) *turnover intention* karyawan, (3) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Grand Basko Hotel Padang

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana *job insecurity* di Grand Basko Hotel Padang?
2. Bagaimana *turnover intention* karyawan di Grand Basko Hotel Padang?
3. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Grand Basko Hotel Padang?

E. Tujuan Penelitian

Setelah mengidentifikasi masalah, membatasi, dan merumuskan masalah yang akan diteliti, maka penulis memiliki tujuan. Adapun tujuan dari penulis ini adalah:

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Grand Basko Hotel Padang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan *job insecurity* di Grand Basko Hotel Padang
- b. Mendeskripsikan *turnover intention* di Grand Basko Hotel Padang

- c. Menganalisis bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover Intention* di Grand Basko Hotel Padang.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Grand Basko Hotel Padang

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak Grand Bako Hotel Padang mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dan membantu pihak manajemen dalam meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Departemen Pariwisata Universitas Negeri Padang

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah informasi yang bermanfaat yang dapat berguna dalam perkuliahan pemasaran hotel di Departemen Pariwisata.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman yang nantinya akan berguna dalam dunia kerja.

4. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti lainnya yang dapat dijadikan sumber informasi dan referensi bagi peneliti berikutnya.