

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK MONTIGO RESORT
NONGSA BATAM**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Pariwisata
Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Sains Terapan*



Oleh :
HAVIVAH HUMMAYIRAH
15135041/2015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERHOTELAN
JURUSAN PARIWISATA
FAKULTAS PARIWISATA DAN PERHOTELAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN KONTRAK MONTIGO RESORT
NONGSA BATAM**

Nama : Havivah Hummayirah
NIM/BP : 15135041/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing



Pasaribu, S.ST, Par, M.Si Par

NIP. 1898705202015041001

Mengetahui

Ketua Jurusan Pariwisata
Fakultas Pariwisata dan Perhotelan



Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd

NIP. 196205301988032001

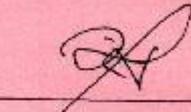
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas
Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap
Turnover Intention Karyawan Kontrak Montigo Resort
Nongsa Batam
Nama : Havivah Hummayirah
NIM/BP : 15135041/2015
Program Studi : D4 Manajemen Perhotelan
Jurusan : Pariwisata
Fakultas : Pariwisata dan Perhotelan

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Pasaribu, S.ST, Par, M.Si Par	1. 
Anggota	: Hijriyantomi Suyuthie, SIP, MM 2.	
	Dr. Yuliana, SP, M.Si	3. 

HALAMAN PENGESAHAN

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

(Q.S Al-Insyirah 5-7)

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Karya sederhana ini saya persembahkan untuk :

Sang Pencipta

Alhamdulillah dan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Orang tua

Terima kasih kepada Papa (Cendia Toptus) dan Mama (Sri Hartati) yang telah mendo'akan viva, mendukung viva, member motivasi dalam segala hal serta memberikan kasih sayang yang teramat besar yang tak mungkin bisa viva balas dengan apapun.

Pembimbing

Terima kasih kepada Bapak Pasaribu, SST, Par, M.Si.Par selaku dosen pembimbing yang telah memberikan motivasi, semangat dan pengetahuan dalam penulisan skripsi dan ketelitian dalam menulis.

Team Penguji

Terima kasih kepada Bapak Hijriyantomi Suyuthie, STP, MM dan Ibu Dr. Yuliana, SP, M.Si selaku penguji skripsi yang telah membimbing dan memberi pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

Penasehat Akademik

Terima kasih kepada Dr. Yuliana, SP, M.Si selaku dosen penasihat akademik yang selama ini telah memberikan motivasi dan bimbingan selama saya menjadi mahasiswa manajemen perhotelan di Universitas Negeri Padang

Keluarga

Terima kasih kepada kakakku Chandra Vitri Yantika dan adekku Salsabila Ramadhani yang udah selalu mendukung untuk mengerjakan skripsi ini. Dan selalu memberikan hiburan disaat pusing mengerjakan skripsi ini.

Teman dan Sahabat

Terima kasih kepada the best friend (Tika Putri Adhitama dan Mimi Putri Yanti), terimakasih teman seperjuangan yang dari awal bimbingan sampai ujian sidang skripsi bareng (Pioma Riskinta), ternyata perjuangan kita tidak sia-sia, meskipun awalnya sulit tetapi diakhir akan ada bahagia yang datang.

Manajemen Perhotelan 2015

Terimakasih kepada teman sepembimbing, terimakasih teman-teman Panbil Squad (Pioma, Yelvi, Nia, Eeng, Yona, Pegi, Armitha, Eka.), dan masih banyak lagi yang nyak bisa viva ucapkan, kalian benar-benar the best dan terima kasih untuk waktunya 4 tahun ini, teman MPH 15 yang lain, Senior BP 14, Senior BP 13. Terimakasih atas kesan-kesan saat berteman selama berada di MPH.

Untuk teman-teman yang masih berjuang, Kalian Pssti Bisa dan Harus Bisa, Ingatlah orang tua kita menginginkan kita sukses dengan menyelesaikan perkuliahan yang diakhiri dengan Wisuda. Dan untuk terakhir kalinya

"TERIMAKASIH PERHOTELAN 15"

ABSTRAK

HAVIVAH HUMMAYIRAH. (2019) : Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh keluhan-keluhan karyawan mengenai *job insecurity* dan stres kerja yang terjadi menyebabkan meningkatnya *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam. Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian Assosiatif Kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam, dengan jumlah sampel 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling* yaitu teknik sampling berdasarkan pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subjek dari setiap departemen yang ada di Montigo Resort Nongsa Batam. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert* yang sudah diuji coba terlebih dahulu. Selanjutnya dilakukan Uji Persyaratan Analisis berupa Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Kemudian data di analisis dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan bantuan program IBM SPSS versi 25.

Hasil Penelitian ini Menunjukkan : (1) *Job Insecurity* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 53%. (2) Stres Kerja karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa berada pada kategori cukup baik dengan persentase sebesar 69%. (3) *Turnover Intention* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam berada pada kategori buruk dengan persentase sebesar 49%. (4) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam dengan nilai Sig 0,000 pada kontribusi sebesar 32,6%. (5) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam dengan nilai Sig 0,000 pada kontribusi sebesar 56%. (6) *Job Insecurity* dan Stres kerja secara bersama-sama memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam dengan nilai Sig 0,000 pada kontribusi sebesar 60%.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Turnover Intention*, Hotel

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kemudahan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Montigo Resort Nongsa Batam**”. Skripsi ini dibuat untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan (SST) pada Program Studi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang. Dalam proses penyusunan proposal hingga selesainya skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ibu Dra. Ernawati, M.Pd, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Ira Meirina Chair, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Perhotelan dan sekaligus Ketua Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Yuliana, SP, M.Si, selaku dosen Penasehat Akademik dan sekaligus sebagai dosen Penguji II yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Pasaribu, S.ST, Par, M.Si Par, selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pemikiran dan pengarahan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Hijriyantormi Suyutie, SIP, MM, selaku dosen Penguji I yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Pihak Manajemen Montigo Resort Nongsa Batam yang telah memberikan kerjasama yang baik kepada penulis pada saat penelitian untuk skripsi ini.
7. Keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga bantuan yang telah diberikan diberkahi dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah. Akhirnya, penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 01 Agustus 2019
Penulis

Havivah Hummayirah
NIM. 15135041/2015

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Aspek Teoritis.....	10
1. <i>Turnover Intention</i>	10
2. <i>Job Insecurity</i>	15
3. Stres Kerja.....	19
B. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	23
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis	24
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
C. Variabel Penelitian	26
D. Definisi Operasional Penelitian	27
E. Populasi dan Sampel.....	28
F. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	30
G. Instrumen Penelitian	31
H. Uji Coba Instrumen	33
I. Teknik Analisis Data	36
J. Uji Persyaratan Analisis	37
K. Pengujian Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Sejarah Montigo Resort Nongsa Batam	41
B. Deskripsi Karakteristik Responden	43
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	44
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
C. Deskripsi Data	45
1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	45
2. Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1)	46
3. Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)	59
4. Analisis Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	73
D. Uji Persyaratan Analisis	82
1. Uji Normalitas.....	82
2. Uji Homogenitas	83
3. Uji Multikolinieritas	83
4. Uji Heteroskedastisitas.....	84
E. Pengujian Hipotesis	85
1. Analisis Regresi Linear Sederhana	86
a. Uji Regresi Linear Sederhana <i>Job Insecurity</i> (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	86
b. Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	87
2. Analisis Regresi Linear Berganda	89
F. Pembahasan	90
1. <i>Job Insecurity</i> (X1)	90
2. Stres Kerja (X2)	93
3. <i>Turnover Intention</i> (Y).....	95
4. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Montigo Resort Nongsa Batam	97
5. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Montigo Resort Nongsa Batam	98
6. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Karyawan Montigo Resort Nongsa Batam	100

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	102
B. Saran	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan Montigo Resort Nongsa Batam Dengan Kontrak Kerja Minimal 2 Tahun	3
2. Data <i>Turnover</i> Karyawan Montigo Resort Nongsa Batam	4
3. Keluhan Karyawan dalam Bekerja	5
4. Jumlah Sampel Penelitian Dalam Departemen.....	30
5. Pilihan Jawaban <i>Skala Likert</i> Pada Variabel X1,X2 Dan Y	31
6. Kisi-Kisi Operasional Variabel Penelitian	32
7. Hasil Analisis Validitas	34
8. Hasil Uji Reliabilitas	35
9. Interpretasi Nilai R (<i>Alpa Cronbach</i>).....	35
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	44
13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
14. Data Hasil Perhitungan Statistik Variabel <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja Dan <i>Turnover Intention</i>	45
15. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Job Insecurity</i> (X1)	47
16. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1).....	48
17. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Arti Pekerjaan Bagi Individu	49
18. Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Arti Pekerjaan Bagi Individu	50
19. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Tingkat Ancaman Yang Terjadi Saat Ini	51
20. Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Tingkat Ancaman Yang Terjadi Saat Ini	52
21. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Tingkat Ancaman Yang Akan Terjadi	53
22. Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Tingkat Ancaman Yang Akan Terjadi	54
23. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Ketidakberdayaan Yang Dirasakan Individu	55
24. Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Ketidakberdayaan Yang Dirasakan Individu	56
25. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Tingkat Ancaman Pekerjaan Pada Tahun Berikutnya	57

26. Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i> Ditinjau Dari Indikator Tingkat Ancaman Pekerjaan Pada Tahun Berikutnya	58
27. Data Hasil Perhitungan Statistic Tentang Stres Kerja (X2)	59
28. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)	60
29. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Stress Kerja Ditinjau Dari Indikator Beban Kerja	61
30. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Beban Kerja	63
31. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Sikap Pemimpin	63
32. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Ditinjau Indikator Sikap Pemimpin	65
33. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Waktu Kerja	65
34. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Waktu Kerja	67
35. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Konflik Peran	67
36. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Konflik Peran	69
37. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Komunikasi	69
38. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Komunikasi	71
39. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Otoritas Kerja	71
40. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Ditinjau Dari Indikator Otoritas Kerja	73
41. Data Hasil Perhitungan Statistic Tentang <i>Turnover Intention</i> (Y)	74
42. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	75
43. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Turnover Intention</i> Ditinjau Dari Indikator Pikiran Keluar Dari Perusahaan.....	76
44. Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Ditinjau Dari Indikator Pikiran Keluar Dari Perusahaan	77
45. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Turnover Intention</i> Ditinjau Dari Indikator Keinginan Mencari Pekerjaan Baru	78
46. Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Ditinjau Dari Indikator Keinginan Mencari Pekerjaan Baru	79
47. Data Hasil Perhitungan Statistik Tentang <i>Turnover Intention</i> Ditinjau Dari Indikator Keinginan Meninggalkan Perusahaan	80
48. Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Ditinjau Dari Indikator Keinginan Meninggalkan Perusahaan	81
49. Uji Normalitas	82
50. Uji Homogenitas	83
51. Uji Multikolinearitas	84

52. Koefisien Determinasi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	86
53. Analisis Regresi Linear Sederhana <i>Job Insecurity</i> (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	86
54. Koefisien Regresi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
55. Koefisien Determinasi Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	87
56. Analisis Regresi linear Sederhana Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	88
57. Koefisien Kolerasi Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y).....	88
58. Analisis Regresi Linear Berganda Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	89
59. Koefisien Korelasi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	89
60. Koefisien Determinasi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	90

Daftar Gambar

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	24
2. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Job Insecurity</i>	47
3. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Job Insecurity</i> Indikator Arti Pekerjaan Bagi Individu	50
4. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Job Insecurity</i> Indikator Tingkat Ancaman Terjadi Saat Ini	52
5. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Job Insecurity</i> Indikator Tingkat Ancaman Yang Akan Terjadi	54
6. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Job Insecurity</i> Indikator Ketidakberdayaan Yang Dirasakan Individu	56
7. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Job Insecurity</i> Indikator Tingkat Ancaman Pekerjaan Pada Tahun Berikutnya	58
8. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Stres Kerja	60
9. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Stres Kerja Indikator Beban Kerja	62
10. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Stres Kerja Indikator Sikap Pemimpin	64
11. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Stres Kerja Indikator Waktu Kerja	66
12. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Stres Kerja Indikator Konflik Peran	68
13. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Stres Kerja Indikator Komunikasi	70
14. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel Stres Kerja Indikator Otoritas Kerja	72
15. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Turnover Intention</i>	74
16. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Turnover Intention</i> Indikator Pikiran Keluar Dari Perusahaan	77

17. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Turnover Intention</i> Indikator Keinginan Mencari Pekerjaan Baru	79
18. Histogram Kurva Normal Sebaran Data Variabel <i>Turnover Intention</i> Indikator Keinginan Meninggalkan Perusahaan	81
19. Uji Heteroskedastisitas Dengan <i>Scatterplot</i>	85

Daftar Lampiran

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Uji Coba Instrumen Penelitian	107
2. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1)	112
3. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variabel Stress Kerja (X2)	113
4. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	114
5. Uji Validitas Data Uji Coba Instrumen	115
6. Uji Reliabilitas Data Uji Coba Instrumen.....	120
7. Kuesioner Penelitian.....	121
8. Tabulasi Data Penelitian Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1).....	126
9. Tabulasi Data Penelitian Variabel Stres Kerja (X2).....	128
10. Tabulasi Data Penelitian Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	130
11. Analisis Deskriptif Variabel	132
12. Klasifikasi Skor	141
13. Uji Persyaratan Analisis	154
14. Pengujian Hipotesis	156
15. Surat Izin Pra Penelitian	159
16. Surat Izin Uji Coba Instrumen.....	160
17. Surat Izin Penelitian.....	161
18. Surat Balasan Izin Penelitian.....	162

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pariwisata di Indonesia sekarang ini sangat berkembang pesat, dapat dilihat dari peningkatan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada tahun 2018 sebesar 15.81 juta wisatawan dibandingkan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada tahun 2017 sebesar 14.04 juta wisatawan (Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia, 2019). Pariwisata merupakan aktivitas perjalanan yang dilakukan sementara waktu dari tempat tinggal semula ke daerah tujuan dengan alasan bukan menetap atau mencari nafkah melainkan hanya untuk memenuhi rasa ingin tahu, menghabiskan waktu senggang atau liburan serta tujuan-tujuan lainnya. Salah satu destinasi wisata yang banyak dikunjungi wisatawan mancanegara adalah Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan jumlah wisatawan mancanegara pada tahun 2018 sebesar 1.654.091 wisatawan dibandingkan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara pada tahun 2017 sebesar 1.367.370 wisatawan (Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Batam, 2019).

Salah satu akomodasi yang disediakan untuk wisatawan di Kota Batam adalah hotel, mulai dari hotel melati sampai hotel berbintang seperti Montigo Resort Nongsa Batam. Menurut Sulastiyono (2011:5), "Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai

dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus”. Industri hotel harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar dapat bertahan dan bersaing dengan bisnis pariwisata lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi diperlukan sumber daya manusia yang baik. Menurut Ardana (2012:3), “Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia”. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Montigo Resort Nongsa Batam merupakan hotel bintang lima (*****) di Batam dan letaknya sangat strategis yaitu di Jalan Hang Lengkir Nongsa, Sambau, Kota Batam. Montigo Resort Nongsa banyak diminati oleh wisatawan baik dari dalam dan luar negeri, salah satunya adalah Negara Singapura. Montigo Resort Nongsa mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya penting karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Hasibuan, 2014:12). Karyawan yang bekerja di Montigo Resort Nongsa Batam terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap di Montigo Resort Nongsa Batam bekerja lebih dari 5 tahun, sedangkan karyawan kontak bekerja

berdasarkan jangka waktu minimal 2 tahun. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam minimal 2 tahun dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Jumlah Karyawan Kontrak Montigo Resort Nongsa Batam Minimal 2 Tahun

No.	Departemen	Jumlah karyawan
1.	<i>Front Office</i>	12 orang
2.	<i>Housekeeping</i>	22 orang
3.	<i>Food and Beverage</i> - <i>F&B Product</i> - <i>F&B service</i>	16 orang 14 orang
4.	<i>Engineering</i>	12 orang
5.	<i>Sales & Marketing</i>	9 orang
6.	<i>Accounting</i>	6 orang
7.	<i>HRD</i>	5 orang
8.	<i>Security</i>	6 orang
Total jumlah karyawan		102 orang

Sumber : HRD Montigo Resort Nongsa Batam (2019)

Pada kenyataannya, mengelola sumber daya manusia bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, banyak masalah-masalah pengelolaan sumber daya manusia ditemukan pada praktiknya. Salah satunya adalah berkaitan dengan *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. *Turnover intention* merupakan tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan kurang menariknya pekerjaan dan tersedianya tawaran pekerjaan lain (Robbins, 2015). Rasio *turnover* karyawan sebuah perusahaan diluar batas toleransi ketika mencapai angka 10% atau lebih dalam waktu satu tahun (Kasmir,2016). Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti menemukan bahwa persentase *turnover* karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam berada diatas 10%. Berikut ini

merupakan data kondisi *turnover* karyawan di Montigo Resort Nongsa Batam pada tahun 2015-2018, dari tabel dibawah ini ditemukan bahwa tingkat *turnover* di Montigo Resort Nongsa Batam pada tahun 2015, 2016, 2017, 2018 termasuk tinggi karena melebihi angka 10 %.

Tabel 2. Data *Turnover* Karyawan Montigo Resort Nongsa Batam

Tahun	Presentase Turnover	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Keluar
2015	15.28%	229	35
2016	11.11%	198	22
2017	13,79%	203	28
2018	14,73%	224	33

Sumber : HRD Montigo Resort Nongsa Batam (2019)

Berdasarkan sumber pra penelitian pada Bulan Maret 2019, diketahui bahwa tingginya *turnover* yang terjadi setiap tahun disebabkan oleh kebanyakan karyawan *resign* dari perusahaan karena karyawan kontrak yang sudah lama bekerja tetapi belum dijadikan sebagai karyawan tetap dan besarnya tingkat *resign* karyawan yang disebabkan oleh adanya tawaran kerja yang pendapatannya melebihi dari tempatnya bekerja.

Berdasarkan observasi pada Praktek Lapangan Industri bulan Agustus 2018 – Januari 2019, penulis menemukan beberapa permasalahan diantaranya perubahan status pekerjaan dan pergantian jabatan karyawan kontrak dalam pekerjaan, karyawan *overtime* yang tidak dibayar, kurangnya kemampuan karyawan berpengalaman dalam bekerja, jam kerja yang *overload*, tingginya tuntutan kerja yang harus dicapai oleh departemen dalam perusahaan, dan kurangnya kerjasama serta tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan dimana

karyawan bekerjasama tetapi jika ada kesalahan hanya satu orang yang akan bertanggung jawab.

Diperkuat dengan hasil pra survei yang dilakukan terhadap 25 karyawan dari berbagai departemen, penulis menemukan bahwa terdapat keluhan-keluhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di Montigo Resort Nongsa Batam, keluhan-keluhan tersebut diindikasikan dapat menyebabkan terciptanya *turnover intention*. Berikut data identifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari 25 karyawan.

Tabel 3. Keluhan Karyawan dalam Bekerja

No.	Keluhan	Jumlah
1.	Job Insecurity	12
2.	Stres Kerja	8
3.	Fasilitas Kerja	3
4.	Lingkungan Kerja	2

Sumber : Data Primer, Diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas, *job insecurity* menempati posisi paling tinggi dimana menyebabkan karyawan berkeinginan untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi, 2014:19). Menurut Hanafiah (2014), “Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention*”.

Selain *job insecurity*, stres kerja menempati posisi kedua yang mana karyawan akan merasa tertekan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention*. Menurut Mangkunegara (2012), “Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Selain itu, Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra, 2014:24). Penyebab stres kerja terjadi karena adanya gejala-gejala fisik yang berlangsung terlalu lama, seperti perubahan dalam pekerjaan dimana tubuh bekerja berlebihan sehingga menimbulkan rasa cemas, takut, khawatir dan tegang.

Berdasarkan pada permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian ini karena meningkatnya *job insecurity* yang terjadi ditempat kerja ditambah dengan tingginya stres kerja yang dialami karyawan kontrak akan mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* karyawan. Apabila hal tersebut terjadi akan menyebabkan berkurangnya karyawan yang berpengalaman dan memiliki kemampuan kerja yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Montigo Resort Nongsa Batam”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya maka peneliti mendapatkan identifikasi masalah antara lain :

1. Meningkatnya *turnover* karyawan di setiap tahun.

2. Beberapa karyawan kontrak lama belum dijadikan sebagai karyawan tetap.
3. karyawan mendapat tawaran kerja yang pendapatannya melebihi dari tempatnya bekerja.
4. Karyawan yang *overtime* tidak dibayar.
5. Kurangnya karyawan yang berpengalaman dalam bekerja.
6. Jam bekerja melebihi batas waktu (*shift*) kerjanya.
7. Tingginya tuntutan kerja karyawan disetiap departemen.
8. Kurangnya kerjasama dan tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. *Job insecurity* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam.
2. Stres kerja karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam.
3. *Turnover intention* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam.
4. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.
5. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.
6. Pengaruh *job insecurity* dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana *job insecurity* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam ?
2. Bagaimana stres kerja karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam?
3. Bagaimana *turnover intention* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam ?
4. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam ?
5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam ?
6. Bagaimana pengaruh *job insecurity* dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam ?

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan tentang *job insecurity* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam.
- b. Mendeskripsikan tentang stres kerja karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam.
- c. Mendeskripsikan tentang *turnover intention* karyawan kontrak di Montigo Resort Nongsa Batam.

- d. Menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.
- e. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.
- f. Menganalisis pengaruh *job insecurity* dan stres kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan kontrak Montigo Resort Nongsa Batam.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan bermanfaat bagi semua pihak antara lain :

1. Bagi Pihak Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi hotel untuk mengevaluasi *turnover intention* yang selama ini terjadi di Montigo Resort Nongsa Batam yang dipengaruhi oleh *job insecurity* dan stres kerja terhadap karyawan.

2. Bagi Jurusan Pariwisata Perhotelan UNP

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan khasanah bacaan ilmiah dalam pelaksanaan perkuliahan manajemen sumber daya manusia di Prodi D4 Manajemen Perhotelan Jurusan Pariwisata Fakultas Pariwisata dan Perhotelan Universitas Negeri Padang.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya untuk dapat melakukan penelitian dengan faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.