



DOI: <https://doi.org/10.38035/jsmd.v4i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Kontribusi Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Housekeeping Hotel Berbintang Di Kota Bukittinggi

Annisa Khairaty Mardiyah<sup>1</sup>, Zulmi Yusra<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, [annskhaira@student.unp.ac.id](mailto:annskhaira@student.unp.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia, [zulmi.yusra@fip.unp.ac.id](mailto:zulmi.yusra@fip.unp.ac.id)

Corresponding Author: [annskhaira@student.unp.ac.id](mailto:annskhaira@student.unp.ac.id)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The purpose of this study is to ascertain the degree of job insecurity, the degree of turnover intention, and the relationship between job insecurity and turnover intention among housekeeping staff in Bukittinggi City's star hotels. This study used an explanatory survey design and a quantitative methodology. A total of 181 respondents were chosen via proportionate stratified random sampling from the population, which was made up of housekeeping staff members employed by Bukittinggi City's star hotels. Questionnaires evaluating job insecurity and turnover intention were used to gather data. With the use of SPSS version 29, simple linear regression was used to analyze the data. The findings indicated that both job insecurity and turnover intention fell into the relatively high range. Additionally, the results of the hypothesis testing showed that Turnover Intention was significantly influenced by Job Insecurity. This suggests that employees' intention to leave their jobs increases with the degree of job insecurity they perceive. Therefore, in order to lessen employees' intention to leave the company, management should take job insecurity into account.*

**Keyword:** *Job Insecurity, Turnover Intention, Housekeeping Employees, Star Hotels*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat ketidakamanan kerja, tingkat niat berhenti kerja, dan hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat berhenti kerja di kalangan staf housekeeping di hotel-hotel berbintang di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan desain survei eksploratif dan metodologi kuantitatif. Sebanyak 181 responden dipilih melalui pengambilan sampel acak bertingkat proporsional dari populasi, yang terdiri dari anggota staf housekeeping yang bekerja di hotel-hotel berbintang di Kota Bukittinggi. Kuesioner yang mengevaluasi ketidakamanan kerja dan niat berhenti kerja digunakan untuk mengumpulkan data. Dengan menggunakan SPSS versi 29, regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik ketidakamanan kerja maupun niat berhenti kerja berada pada kisaran yang relatif tinggi. Selain itu, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Niat Berhenti Kerja dipengaruhi secara signifikan oleh Ketidakamanan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka meningkat seiring dengan tingkat ketidakamanan kerja yang mereka rasakan. Oleh karena itu, untuk mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, manajemen harus mempertimbangkan ketidakamanan kerja.

**Kata Kunci:** Job Insecurity, Turnover Intention, Karyawan Housekeeping, Hotel Berbintang

## PENDAHULUAN

Setiap bisnis pasti menginginkan pekerja yang tahan lama. Harapan ini beralasan. Sumber daya manusia bukan hanya pelaksanaan pekerjaan; itu adalah aset strategis yang menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Karyawan lama biasanya lebih memahami pola kerja, prinsip organisasi, dan budaya kerja yang berlaku. Dibandingkan dengan karyawan baru, mereka dapat bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi yang lebih stabil dengan pemahaman ini. (Sora et al., 2021), (Yuliani & Abdi, 2023)

Sebaliknya, ketika organisasi tidak mampu mempertahankan karyawannya, berbagai konsekuensi langsung mulai terasa. Perusahaan harus kembali mengeluarkan biaya untuk rekrutmen, seleksi, hingga pelatihan karyawan baru. Proses adaptasi juga membutuhkan waktu, sehingga produktivitas sering kali belum optimal. Tidak hanya itu, pergantian karyawan yang terlalu sering dapat mengganggu kerja tim dan berpotensi menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan (Sora et al., 2021), (Skelton et al., 2018) Karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang membuat karyawan memilih bertahan atau justru ingin meninggalkan pekerjaannya.

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan umumnya tidak terjadi secara tiba-tiba. Ada proses psikologis yang mendahuluinya, yang dalam kajian organisasi dikenal sebagai Turnover Intention. Istilah ini merujuk pada niat sadar seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (Shoss, 2017) Banyak penelitian menunjukkan bahwa Turnover Intention merupakan prediktor paling kuat dari perilaku keluar yang sebenarnya. Sebelum benar-benar resign, karyawan biasanya mulai mengalami penurunan keterikatan kerja, motivasi, bahkan komitmen terhadap organisasi (Allen et al., 2016)

Fenomena ini cukup menonjol dalam industri perhotelan. Berbeda dengan sektor lain, industri ini sering kali ditandai dengan sistem kerja shift, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta tekanan operasional yang berlangsung terus-menerus (Karatepe & Kilic, 2015), (Yuliani & Abdi, 2023a). Kondisi kerja seperti ini membuat tantangan dalam mempertahankan karyawan menjadi semakin kompleks.

Salah satu bagian yang paling merasakan tekanan tersebut adalah departemen Housekeeping. Karyawan Housekeeping bertanggung jawab langsung terhadap kebersihan dan kesiapan kamar, dua aspek yang sangat menentukan kepuasan tamu dan citra hotel secara keseluruhan. Namun di balik peran yang krusial itu, pekerjaan Housekeeping sering dikaitkan dengan beban kerja fisik yang berat, tuntutan waktu yang ketat, serta penghargaan kerja yang relatif lebih rendah dibandingkan departemen lain (Kusakabe et al., 2024)

Dalam praktik manajemen perhotelan modern, penggunaan sistem outsourcing pada bagian Housekeeping merupakan strategi yang umum dilakukan untuk meningkatkan efisiensi biaya dan fleksibilitas operasional. Melalui sistem ini, tenaga kerja tidak direkrut langsung sebagai karyawan tetap hotel, tetapi melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Konsekuensinya, hubungan kerja menjadi lebih tidak stabil karena keberlanjutan pekerjaan sangat bergantung pada kontrak kerja, performa hotel, dan keputusan manajerial (Li et al., 2019), (Sora et al., 2021), (Yuliani & Abdi, 2023a)

Bagi karyawan, sistem kerja seperti ini dapat menimbulkan persepsi bahwa posisi mereka mudah digantikan dan tidak memiliki jaminan keberlanjutan kerja jangka panjang. Kondisi tersebut menjadi salah satu faktor yang memicu munculnya Job Insecurity, yaitu perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan (Sverke et al., 2019).

*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis ketika individu merasa khawatir atau tidak memiliki kepastian mengenai masa depan pekerjaannya (Adams et al., 2019). Perasaan ini

bersifat subjektif, tidak selalu harus disertai ancaman nyata, dan dapat muncul akibat sistem kerja kontrak, perubahan organisasi, maupun ketidakstabilan lingkungan kerja (Li et al., 2019). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan meningkatnya stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, serta melemahkan komitmen terhadap organisasi (Heider et al., 2018). Dalam jangka panjang, kondisi ini mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman, sehingga meningkatkan *turnover intention* (Prima & Suyuthie, 2022)

Di Indonesia, industri perhotelan merupakan bagian penting dari sektor pariwisata yang terus berkembang dan menyerap banyak tenaga kerja. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa usaha akomodasi, baik hotel berbintang maupun non-berbintang, memiliki dinamika yang sangat dipengaruhi oleh fluktuasi aktivitas pariwisata (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2024). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa sektor perhotelan sangat sensitif terhadap perubahan kondisi ekonomi dan permintaan pasar, sehingga berdampak pada stabilitas ketenagakerjaan (Karatepe & Kilic, 2015), (Yuliani & Abdi, 2023). Artinya, kondisi ketenagakerjaan di sektor ini juga cenderung berubah mengikuti situasi industri dan ekonomi. (Jiang & Lavaysse, 2018)

Dalam konteks tersebut, penelitian ini secara khusus memfokuskan pada hotel berbintang. Hotel berbintang memiliki standar operasional yang lebih ketat, struktur organisasi yang lebih formal, serta tuntutan kualitas pelayanan yang lebih tinggi dibandingkan hotel non-berbintang. Hotel berbintang harus memenuhi standar tertentu terkait fasilitas, sistem pelayanan, dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mendorong penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur dan terstandarisasi (Stiglbauer & Batinic, 2015), Konsekuensinya, karyawan bekerja dalam sistem yang lebih terstruktur dan target kinerja yang jelas. Tekanan untuk menjaga konsistensi layanan dapat menjadi lebih besar, terutama ketika terjadi penurunan tingkat hunian atau kebijakan efisiensi tenaga kerja (Prima & Suyuthie, 2022)

Sebaliknya, hotel non-berbintang umumnya memiliki skala usaha yang lebih kecil, struktur organisasi yang lebih sederhana, serta standar pelayanan yang lebih fleksibel. Pembagian kerja di dalamnya tidak seformal hotel berbintang, dan hubungan kerja sering kali bersifat lebih personal (Belete, 2018). Meskipun tetap menghadapi tantangan ketenagakerjaan, dinamika psikologis seperti *job insecurity* dapat muncul dalam bentuk yang berbeda karena tingkat tuntutan pekerjaan dan sistem evaluasi tidak seketat hotel berbintang (Jiang & Lavaysse, 2018b), (Li et al., 2019) Oleh karena itu, hotel berbintang dipandang sebagai konteks yang lebih representatif untuk mengkaji hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* dalam lingkungan kerja yang memiliki tekanan profesional tinggi (Rubenstein et al., 2018), (Hom et al., 2017).

Secara khusus di Kota Bukittinggi sebagai salah satu destinasi wisata utama di Sumatera Barat turut mengalami dinamika tersebut. Beberapa temuan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya gejala yang mengarah pada tingginya perputaran karyawan hotel. Penelitian di Fahira Hotel Bukittinggi, misalnya, menunjukkan penurunan jumlah karyawan dari 34 orang menjadi hanya 9 orang dengan masa kerja yang relatif singkat, yaitu antara dua bulan hingga 1,5 tahun (Yuliani & Abdi, 2023). Penelitian lain di Grand Rocky Hotel Bukittinggi juga menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* melebihi 10% dari total 116 karyawan, di mana sebagian besar responden mengungkapkan keinginan untuk berhenti dan tidak memperpanjang kontrak kerja (Prima & Suyuthie, 2022). Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa industri perhotelan memiliki tingkat perputaran karyawan yang relatif tinggi akibat tekanan kerja dan ketidakstabilan pekerjaan (Belete, 2018)

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan *turnover intention* bukan sekadar isu teoritis, tetapi merupakan fenomena nyata yang terjadi di industri perhotelan Bukittinggi. Kondisi ini diduga berkaitan dengan persepsi ketidakamanan kerja yang dialami

karyawan operasional, khususnya pada bagian *housekeeping* yang memiliki karakteristik kerja lebih rentan (Karatepe et al., 2020),(Sora et al., 2021)

Meskipun penelitian mengenai *turnover intention* dan *job insecurity* telah cukup banyak dilakukan, kajian yang secara spesifik menyoroti bagaimana *job insecurity* berkontribusi terhadap *turnover intention* pada karyawan *housekeeping* hotel berbintang di kota wisata seperti Bukittinggi masih terbatas. Padahal, konteks lokal dan karakteristik pekerjaan yang khas sangat mungkin mempengaruhi hubungan kedua variabel tersebut (De Witte, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai kontribusi *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan *housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih mendalam sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan, khususnya dalam upaya meningkatkan stabilitas tenaga (Prima & Suyuthie, 2022),(Pratami et al., 2023)

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei eksplanatori yang bertujuan menguji pengaruh *job insecurity* (X) terhadap *turnover intention* (Y) pada karyawan *housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi. Penelitian bersifat non-eksperimental dan berfokus pada hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis secara statistik (Sekaran & Bougie, 2016), (Creswell & Creswell, 2018). Variabel penelitian terdiri dari *job insecurity* sebagai variabel bebas yang mencerminkan persepsi ketidakamanan kerja, baik dari dimensi kognitif maupun afektif, serta *turnover intention* sebagai variabel terikat yang menggambarkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi, yang mencakup pemikiran untuk keluar, niat mencari pekerjaan lain, dan niat untuk benar-benar meninggalkan pekerjaan (Pienaar et al., 2013), (Jiang & Lavaysse, 2018)

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan *housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi, dengan sampel sebanyak 181 responden yang diperoleh melalui teknik proportionate stratified random sampling berdasarkan klasifikasi hotel (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala psikologi yang terdiri dari skala *job insecurity* (8 item) dan *turnover intention* (6 item) dengan skala Likert 4 poin (Azwar, 2017). Uji kualitas instrumen meliputi validitas konstruk, reliabilitas (Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$ ), dan daya diskriminasi aitem ( $\geq 0,30$ ), yang menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan (Ghozali, 2018) Prosedur penelitian dimulai dari penentuan variabel, penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 29. Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik (normalitas dan linearitas). Selanjutnya diuji koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), dan uji t untuk mengetahui kekuatan, kontribusi, serta signifikansi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* (Hair et al., 2019)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *Housekeeping* yang bekerja pada hotel berbintang di Kota Bukittinggi. Pemilihan subjek ini didasarkan pada karakteristik pekerjaan *Housekeeping* yang memiliki beban kerja fisik yang cukup tinggi, sistem kerja shift, serta dominasi status kerja kontrak. Kondisi tersebut membuat karyawan pada bagian ini lebih rentan mengalami ketidakpastian kerja dibandingkan dengan departemen lain.

Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 181 orang karyawan *Housekeeping* yang berasal dari berbagai hotel berbintang, mulai dari hotel bintang 1 hingga bintang 4 di Kota Bukittinggi. Responden yang terlibat telah memenuhi kriteria yang ditentukan, yaitu masih aktif bekerja sebagai karyawan *Housekeeping* dan memiliki masa kerja minimal 6 bulan.

Berdasarkan klasifikasi hotel, distribusi subjek menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari hotel bintang 2 dan bintang 4. Hal ini menggambarkan bahwa tenaga kerja housekeeping cukup banyak terdapat pada hotel dengan skala operasional menengah hingga besar. Sementara itu, jumlah responden dari hotel bintang 1 relatif lebih sedikit karena jumlah tenaga kerja yang juga terbatas. Untuk memperjelas gambaran subjek penelitian, berikut disajikan deskripsi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

**Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki (L)	128	70,7%
Perempuan (P)	53	29,3%
Total	181	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan *Housekeeping* di hotel berbintang di Kota Bukittinggi masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki. Kondisi ini bisa dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang cukup berat secara fisik.

**Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	78	43,1%
26-30 tahun	64	35,4%
31-35 tahun	39	21,5%
Total	181	100%

Dilihat dari usia, mayoritas responden berada pada rentang 20-25 tahun. Ini menunjukkan bahwa karyawan *Housekeeping* didominasi oleh usia muda atau produktif awal. Pada fase ini, individu biasanya masih dalam tahap mencari pengalaman kerja dan stabilitas pekerjaan, sehingga lebih sensitif terhadap kondisi kerja, termasuk rasa tidak aman dalam pekerjaan.

**Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase
> 6 bulan	82	45,3%
1-2 tahun	63	34,8%
< 3 tahun	36	19,9%
Total	181	100%

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan, namun masih dalam kategori relatif singkat. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan belum memiliki masa kerja yang panjang. Kondisi ini dapat mempengaruhi persepsi terhadap keamanan kerja, karena karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek biasanya belum memiliki posisi yang kuat dalam organisasi.

Secara keseluruhan, karakteristik subjek penelitian menunjukkan bahwa karyawan *Housekeeping* di hotel berbintang di Kota Bukittinggi didominasi usia muda, mayoritas laki-laki, dan memiliki masa kerja yang relatif singkat. Kondisi ini menggambarkan bahwa tenaga kerja pada bagian *Housekeeping* masih berada pada tahap awal dalam dunia kerja, sehingga lebih rentan terhadap munculnya *Job Insecurity*. Karakteristik ini juga berpotensi mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* yang dimiliki karyawan.

### **Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu lebih kurang dua minggu, yaitu dimulai pada tanggal 1 April sampai dengan 17 April 2026. Penelitian dilakukan pada hotel berbintang yang berada di Kota Bukittinggi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Pada tahap awal, peneliti merencanakan untuk melakukan penelitian pada 22 hotel berbintang yang ada di Kota Bukittinggi. Pada tanggal 1 April 2026, peneliti mulai menyebarkan surat izin penelitian ke seluruh hotel tersebut sebagai bagian dari prosedur administrasi.

Namun, dalam prosesnya tidak semua hotel memberikan izin penelitian. Terdapat 2 hotel yang tidak memberikan persetujuan, sehingga jumlah hotel yang dapat dijadikan Lokasi penelitian menjadi 20 hotel. Meskipun demikian, jumlah tersebut masih dianggap cukup untuk mewakili populasi penelitian.

Proses pengambilan data tidak langsung dilakukan setelah penyebaran surat izin. Peneliti terlebih dahulu harus menunggu konfirmasi dari masing-masing pihak hotel terkait persetujuan penelitian. Proses menunggu ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan waktu pengambilan data menjadi lebih lama dari yang direncanakan, karena setiap hotel memiliki kebijakan dan waktu respon yang berbeda dalam memberikan izin.

Setelah mendapatkan izin, peneliti mulai melakukan pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan *Housekeeping*. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung (tatap muka), sehingga peneliti dapat memastikan bahwa responden memahami setiap pernyataan yang diberikan.

Jumlah subjek dalam penelitian ini Adalah 181 orang karyawan *Housekeeping* yang berasal dari 20 hotel berbintang di Kota Bukittinggi. Seluruh responden telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yaitu karyawan aktif dan memiliki masa kerja minimal 6 bulan.

Sebelum pengisian kuesioner, peneliti terlebih dahulu memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta menjamin kerahasiaan data responden. Hal ini dilakukan agar responden merasa lebih nyaman dan jujur dalam memberikan jawaban. Waktu yang dibutuhkan untuk mengisi kuesioner berkisar antara 5-10 menit.

Secara umum, proses pengambilan data berjalan cukup lancar. Namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi selama penelitian berlangsung. Selain keterbatasan waktu responden karena sistem kerja shift, kendala utama lainnya adalah lamanya proses konfirmasi izin dari pihak hotel. Peneliti harus menunggu respon dari masing-masing hotel dan juga peneliti harus beberapa kali follow up kepada pihak hotel terkait izin penelitiannya. Peneliti harus menunggu respon dari masing-masing hotel sebelum dapat melakukan pengambilan data, sehingga waktu penelitian menjadi sedikit lebih panjang dari yang direncanakan.

Selain itu, terdapat beberapa responden yang awalnya merasa ragu untuk mengisi kuesioner karena khawatir data diberikan akan diketahui oleh pihak manajemen. Untuk mengatasi hal ini, peneliti memberikan penjelasan bahwa data yang dikumpulkan bersifat anonim dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian

Meskipun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan teknis maupun non-teknis, proses pengambilan data tetap dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan yang matang serta pengelolaan waktu yang efektif mampu meminimalkan dampak kendala yang muncul di lapangan. Selanjutnya, data yang berhasil dikumpulkan tersebut diolah secara sistematis dan dianalisis secara mendalam pada tahap berikutnya guna menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan mampu mendukung tujuan penelitian secara komprehensif.

### **Deskripsi Data Penelitian**

*Job Insecurity* memiliki rata-rata sebesar 23,93, yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat *Job Insecurity* pada karyawan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Sementara itu, variabel *Turnover Intention* memiliki rata-rata sebesar 17,95, yang menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar dari pekerjaan juga berada pada tingkat cukup tinggi. Hal ini

menggambarkan bahwa kondisi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan sejalan dengan munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan grafik P-P Plot, histogram, serta uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS. Hasil P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, yang mengindikasikan distribusi normal. Hal ini juga didukung oleh histogram yang membentuk pola menyerupai lonceng (bell-shaped) dan simetris. Secara statistik, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas

**Uji Linearitas**

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan antara Job Insecurity dan Turnover Intention bersifat linear. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi Linearity < 0,001 dan Deviation from Linearity = 0,724 (> 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari linearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser dan grafik scatterplot. Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Job Insecurity sebesar 0,576 (> 0,05), sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini diperkuat oleh grafik scatterplot yang menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas (bersifat homokedastisitas) dan telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi digunakan untuk mengkaji dan mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Melalui pendekatan ini, hubungan antar variabel dapat diidentifikasi secara kuantitatif, sehingga memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang lebih akurat mengenai arah, kekuatan, serta signifikansi pengaruh yang terjadi dalam model penelitian.

**Tabel 4 Analisis Regresi Linier**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.671	1.006			2.655	.009
<i>JOB INSECURITY</i>	.638	.041	.756		15.454	<.001

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan tabel Coefficients, persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,671 + 0,638X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 2,671 menunjukkan apabila *Job Insecurity* (X) dianggap konstan atau bernilai 0, maka nilai *Turnover Intention* (Y) sebesar 2,671. Sementara itu, koefisien regresi variabel *Job Insecurity* sebesar 0,638 berarti

bahwa setiap kenaikan 1 satuan *Job Insecurity* akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,638 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan arah hubungan yang positif, yaitu semakin tinggi *Job Insecurity* maka semakin tinggi *Turnover Intention*.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria hipotesis yang diterima apabila signifikansi < 0,05 dan jika signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.671	1.006		2.655	.009
<i>JOB INSECURITY</i>	.638	.041	.756	15.454	<.001

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan tabel Coefficients, variabel *Job Insecurity* memiliki nilai t hitung = 15,454 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula *Turnover Intention*.

**Uji f**

Uji f digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria uji f yaitu apabila f hitung > f tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dan jika f hitung < f tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 6 Uji f**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1486.471	1	1486.471	238.832	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1114.082	179	6.224		
	Total	2600.552	180			

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

b. Predictors: (Constant), *JOB INSECURITY*

Pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung = 238,832 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi yang digunakan layak dan signifikan untuk menjelaskan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, model penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.572	.569	2.49478

- a. Predictors: (Constant), *JOB INSECURITY*  
b. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Pada tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square = 0,572. Hal ini menunjukkan bahwa 57,2% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity*, sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R = 0,756 juga menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* termasuk kuat dan searah.

Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana, dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian telah memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan, sehingga layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis. Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,638 dengan tingkat signifikansi < 0,001 serta nilai t hitung sebesar 15,454. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* berada pada kategori kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa *Job Insecurity* mampu menjelaskan sebesar 57,2% variasi *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* berada pada kategori sedang menuju tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya ketidakamanan dalam pekerjaan serta memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki peran yang signifikan dalam membentuk *Turnover Intention* pada karyawan *Housekeeping*. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep *Turnover Intention* yang dikemukakan oleh Mobley, yang menyatakan bahwa niat untuk keluar merupakan hasil dari proses evaluasi individu terhadap kondisi kerja yang dialaminya. Dalam penelitian ini, *Job Insecurity* merupakan salah satu kondisi kerja yang dievaluasi secara negatif sehingga mendorong munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Jika dikaitkan dengan Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), *Turnover Intention* merupakan bentuk niat yang dipengaruhi oleh sikap individu terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan memandang pekerjaannya tidak aman, maka sikap terhadap pekerjaan menjadi negatif, yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk keluar. Namun demikian, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor norma subjektif dan kontrol perilaku, sehingga pembahasan mengenai proses terbentuknya niat masih bersifat parsial.

Ditinjau dari perspektif Stress Theory (Lazarus & Folkman, 1984), *Job Insecurity* dapat dipahami sebagai stresor psikologis yang menimbulkan kecemasan dan ketidakpastian. Kondisi tersebut mendorong individu untuk mengurangi tekanan yang dirasakan, salah satunya dengan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Namun demikian, respons individu terhadap stresor dapat berbeda-beda, sehingga terdapat kemungkinan adanya variabel lain yang memoderasi hubungan tersebut.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berhubungan positif dengan *Turnover Intention*. Kontribusi sebesar 57,2% dalam

penelitian ini tergolong cukup besar, yang menunjukkan bahwa dalam konteks karyawan *Housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi, *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang relatif dominan dibandingkan dengan konteks penelitian lainnya.

Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan *Housekeeping* yang memiliki tingkat ketidakpastian relatif tinggi, seperti sistem kerja berbasis kontrak, beban kerja fisik, serta terbatasnya peluang promosi. Selain itu, kondisi industri perhotelan yang sangat dipengaruhi oleh tingkat hunian juga turut memperkuat persepsi ketidakamanan kerja.

Di sisi lain, masih terdapat sebesar 42,8% faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* merupakan fenomena yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel. Faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan peluang karir diduga turut berperan, namun belum dikaji dalam penelitian ini.

Meskipun penelitian ini telah dilaksanakan secara sistematis, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara pasti. Kedua, data dikumpulkan melalui kuesioner self-report, sehingga berpotensi menimbulkan bias subjektif. Ketiga, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*. Keempat, penelitian ini terbatas pada karyawan *Housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan ke konteks lain. Kelima, penelitian ini belum mempertimbangkan variabel moderasi maupun mediasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kontribusi *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* berada pada kategori sedang menuju tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan ketidakamanan kerja sekaligus memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil analisis juga menunjukkan adanya kontribusi yang positif dan signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,638 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Job Insecurity* akan diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention*. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memberikan kontribusi sebesar 57,2% terhadap *Turnover Intention*, sementara sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa *Job Insecurity* merupakan faktor penting yang memengaruhi *Turnover Intention*, khususnya pada karyawan *Housekeeping* yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat ketidakpastian yang relatif tinggi.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kontribusi *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan *Housekeeping* hotel berbintang di Kota Bukittinggi, dapat disimpulkan bahwa tingkat *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* berada pada kategori sedang menuju tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan ketidakamanan kerja sekaligus memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil analisis juga menunjukkan adanya kontribusi yang positif dan signifikan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, sehingga hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,638 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Job Insecurity* akan diikuti oleh peningkatan *Turnover Intention*. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,572 menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memberikan kontribusi sebesar 57,2% terhadap *Turnover Intention*, sementara sisanya 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara keseluruhan, temuan ini

menegaskan bahwa Job Insecurity merupakan faktor penting yang memengaruhi Turnover Intention, khususnya pada karyawan Housekeeping yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat ketidakpastian yang relatif tinggi.

## REFERENSI

- Adams, R. C., Chambers, C. D., & Lawrence, N. S. (2019). Do restrained eaters show increased BMI, food craving and disinhibited eating? *Royal Society Open Science*, 6(6), 190174.
- Allen, D. G., Peltokorpi, V., & Rubenstein, A. L. (2016). When “Embeddedness” Means “Stuck”: Moderating Effects of Job Embeddedness in Adverse Work Environments. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1670–1686. <https://doi.org/10.1037/apl0000134>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2024). *Statistik Indonesia 2024*.
- Belete, A. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 21–56. <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000253>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Sage Publications.
- De Witte, H. (2016). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1–11.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage.
- Heider, N., Spruyt, A., & De Houwer, J. (2018). Body Dissatisfaction Revisited: On the Importance of Implicit Beliefs about Actual and Ideal Body Image. *Psychologica Belgica*, 57(4), 158–173.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018a). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018b). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2015). Manager Support and Turnover Intentions. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(3), 267–289. <https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1002069>
- Karatepe, O. M., Yorganci, I., & Haktanir, M. (2020). Outcomes of job insecurity among hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2023–2043.
- Kusakabe, T., Arai, H., Yamamoto, Y., Nakao, K., Akamatsu, Y., Ishihara, Y., Tagami, T., Yasoda, A., & Satoh-Asahara, N. (2024). Cross-sectional association of skeletal muscle mass and strength with dietary habits and physical activity among first-year university students in Japan: Results from the KEIJI-U study. *Nutrition*, 118. <https://doi.org/10.1016/j.nut.2023.112265>
- Li, J., Wang, Z., & Jiang, L. (2019). Job insecurity and employee outcomes: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 1–13.

- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22.
- Pratami, V. T., Nuryani, R., & Lindasari, S. W. (2023). Tingkat Kepercayaan Diri Pada Wanita Dewasa Awal Dengan Adanya Tren Beauty Privilege. *Jurnal Keperawatan*, 15(3), 1101–1108.
- Prima, R., & Suyuthie, H. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan hotel di Bukittinggi. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 8(1), 45–55.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis of contextualized turnover research. *Journal of Applied Psychology*, 103(3), 1–30.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). Wiley.
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2018). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 23(45), 101–117.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2021). Consequences of job insecurity on employees and organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1–16.
- Stiglbauer, B., & Batinic, B. (2015). Proactive coping with job insecurity. *Journal of Career Development*, 42(3), 264–278.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2019). Job insecurity: A literature review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 1–20.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023a). Analisis turnover intention pada karyawan hotel di Bukittinggi. *Jurnal Pariwisata Dan Perhotelan*, 10(2), 120–135.
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023b). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan. *Menara Ilmu*, 17(2), 66–75.