

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

Donna Selviana^{1*}, Feri Ferdian²

^{1,2} Universitas Negeri Padang

Jalan Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Padang, Sumatera Barat

*E-mail: donaselviana3223@gmail.com, feri.ferdian@unp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan ditemukan permasalahan terkait *turnover intention* dan *job insecurity* yang dialami oleh karyawan di lingkungan 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 bekerja di Grand Basko Hotel Padang dengan total sampel 76. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu teknik sampel jenuh. Pengumpulan data 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 penelitian: 1) *Job Insecurity* termasuk dalam kategori cukup tinggi (67.93%), 2) *Turnover intention* dengan kategori tinggi (66.60%). Dapat dilihat pengaruh dari variabel independen *job insecurity* dengan variabel dependen *turnover intention* sehingga didapatkan hasil nilai R^2 yaitu 0.085 sehingga dapat diterjemahkan pengaruh antara variabel independen *job insecurity* terhadap variabel dependen *turnover intention* yaitu 8,5%. Hasil yang diperoleh dari Uji hipotesis regresi linear sederhana mendapatkan nilai F hitung sebesar 6.898 dengan sign 0.010 dengan taraf signifikansi < 0.05 dan didapatkan nilai t 3.311 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dimana 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

Abstract

This research is motivated by the discovery of problems related to turnover intention and job insecurity experienced by employees in the work environment. Thus, this research purposed to analyze *job insecurity* effects to employees' *turnover intention* in Grand Basko Hotel Padang. The type of this research is quantitative with causal association approach, research type used to know *job insecurity* effect to employees' *turnover intention* who work in Grand Basko Hotel Padang. Research population is entire employees who work in Grand Basko Hotel Padang with total 76 samples. The technique is used for implementing sample is saturated sample technique. Data collecting was done through primary and secondary data with distributing questionnaire to hotel employees. Hypothesis test from author research used simple linear regression test which managed by aid from SPSS application version 26.00. Research result: 1) *Job insecurity* is included fairly high category (67.93%), 2) *Turnover intention* with high category (66.60%). It can be viewed that the effect of independent variable *Job insecurity* with dependent variable *turnover intention*, with the result that can be translated the relationship between independent variable (*Job insecurity*) to dependent variable *Turnover intention* is 8,5%. The results obtained from the simple linear regression hypothesis test is a calculated F value of 6.898 with a sign of 0.010 with a significance level of < 0.05 and a t value of 3.311 is obtained with a significance value of 0.000 < 0.05, which the *Job insecurity* variable or variable X has a significant impact on *Turnover intention* so that this research is expected to be a reference or guidelines for others on the effect of *job insecurity* on switching intentions in a hotel.

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intention, Grand Basko Hotel, Employees

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang sedang berkembang, industri jasa menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat di masyarakat. 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.

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 dibidang jasa atau pelayanan yang menyediakan tempat menginap dan berbagai jenis fasilitas di bidang jasa pelayanan hotel lainnya. Sedangkan teori dari Boggiano, (2014: 63) mengemukakan pendapat bahwa hotel adalah jenis penginapan 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.

Sumber daya manusia (SDM) yaitu salah satu yang menjadi faktor penting dalam hal keberhasilan diorganisasi. Arum dan Handari (2020) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan aset atau aset yang paling berharga dan penting dari suatu 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), kecenderungan sikap karyawan yang memiliki tingkat kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja disebut *turnover intention*. 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. Kemudian, Febriany dkk. (2021) mengidentifikasi beberapa faktor yang memotivasi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, antara lain kepercayaan terhadap perusahaan, kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan dan ketidakamanan kerja.

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. Menurunnya hasil kerja karyawan secara drastis memberikan pengaruh tinggi terhadap *turnover intention* yang dilatarbelakangi buruknya lingkungan kerja karyawan (Rival, 2017).

Karyawan yang ingin keluar dari tempat kerja tentunya memiliki beberapa alasan, dari hasil wawancara penulis di Grand Basko Hotel Padang masih ditemukan adanya rasa keemasan akan posisi pekerjaan karyawan, dan juga masih ditemukan adanya keinginan karyawan yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor untuk itu penulis melakukan penelitian tentang *turnover intention* dan *job insecurity*. Berdasarkan uraian di atas, oleh karena itu penulis berkeinginan untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Grand Basko Hotel Padang**"

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Job Insecurity*

Suciati dkk. (2015) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang

diinginkan dalam lingkungan kerja yang terancam. Namun, Sandi (2014:65) menyatakan bahwa job insecurity adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa cemas, bingung, atau merasa tidak aman yang disebabkan oleh perubahan lingkungan kerja.

2. Turnover Intention

Saputra (2017) menyatakan bahwa turnover intention adalah ketika karyawan meninggalkan perusahaan karena keinginan mereka sendiri. Sebaliknya, "Intention of turnover didefinisikan sebagai kesadaran dalam diri seseorang untuk meninggalkan suatu organisasi yang ada saat ini, atau dengan arti lain bahwa seseorang berusaha mencari kesempatan kerja yang baru," kata Tett dan Meyer dalam Wang (2014:71).

METODE PENELITIAN

penelitian ini adalah kategori penelitian asosiatif kausal (sebab akibat), yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Menurut Sugiyono (2019:65), penelitian asosiatif kausal melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi) adalah dua variabel dalam penelitian ini. Penulis melakukan penelitian ini dari Mei hingga Juni 2023. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan Grand Basko Hotel Padang, yang terdiri dari 76 responden. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh sesuai dengan teori Sugiyono (2017:85) menjelaskan bahwa metode sampel jenuh melibatkan pengambilan sampel dari seluruh populasi. Pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode menganalisis deskripsi data dan data statistik hasil penelitian. Uji normalitas, homogenitas, dan linearitas digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi persyaratan analisis. Selain itu, hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan uji analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

1. Variabel Job Insecurity (X)

Data variabel *job insecurity* dikumpulkan melalui 18 pertanyaan yang sudah di uji validitas serta reliabilitas dan telah disebarakan kepada 76 orang responden. Hasil menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X) berada dalam kategori yang cukup tinggi, dengan tingkat capaian responden sebesar 67.93%.

2. Variabel Turnover Intention (Y)

Data variabel *turnover intention* yang dikumpulkan melalui 12 pertanyaan yang

sudah di uji validitas serta reliabilitas dan disebarakan kepada 76 orang responden. Diperoleh informasi bahwa hasil jawaban dari 76 responden diketahui bahwa variabel *turnover intention* tergolong kategori tinggi dengan perolehan nilai total tingkat capaian responden adalah 66.60%.

3. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50957974
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.047
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183 ^c

Tabel di atas menunjukkan skor *asympt* signifikansi sebesar 0.183 untuk variabel independen *job insecurity* dan variabel dependen *turnover intention*. Kedua variabel tersebut memiliki distribusi normal jika taraf signifikansinya lebih besar dari 0.05.

b. Uji Homogenitas

Tabel berikut menunjukkan hasil pengolahan data untuk uji homogenitas:

Table 2. Uji Homogenitas

ANOVA					
job insecurity					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	81.148	10	8.115	1.508	.157
Within Groups	349.733	65	5.381		
Total	430.882	75			

Hasil uji homogenitas ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai signifikansi adalah 0.157 dan taraf signifikansi lebih dari 0.05 menunjukkan bahwa nilai signifikansi data berasal dari populasi dengan variasi yang sama atau homogen.

c. Uji Linearitas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Banyak orang menggunakan uji penelitian ini untuk menguji persyaratan untuk analisis korelasi atau regresi linear. Jika nilai signifikansi dari dua variabel lebih besar

dari 0.05, pengaruh linear dianggap signifikansi. Tabel berikut menunjukkan data penelitian yang dikumpulkan melalui pengujian linearitas:

Tabel 3. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
turnover intention * job insecurity	Betw een Groups	(Combine d)	83.101	12	6.925	1.292	.246
		Linearity	35.882	1	35.882	6.694	.012
		Deviation from Linearity	47.219	11	4.293	.801	.639
	Within Groups		337.688	63	5.360		
Total			420.789	75			

Menurut hasil uji linearitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, ada hubungan yang signifikan secara linear antara variabel rasa tidak aman pekerjaan (X) dan keinginan untuk berhenti (Y). Nilai sig yang diperoleh adalah 0,639 dengan taraf signifikansi lebih dari 0.05.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variabel-variabel tertentu. Hasil ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.882	1	35.882	6.898	.010 ^b
	Residual	384.907	74	5.201		
	Total	420.789	75			

a. Dependent Variable: turnover intention
b. Predictors: (Constant), job insecurity

Tabel 5. Koefisien Regresi Variabel X terhadap Variabel Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.311	8.853		3.311	.001
job insecurity	.289	.110	.292	2.626	.010

a. Dependent Variable: turnover intention

Nilai F hitung adalah 6.898 dengan signifikansi 0,010 dan taraf signifikansi di bawah 0,05, dan nilai t adalah 3.331 dengan signifikansi 0,010 dan taraf signifikansi di bawah 0,05. Berdasarkan hasil pengujian

regresi linear di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel X mungkin memiliki peran signifikan dalam penjelasan variabel Y. Oleh karena itu, variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Selanjutnya persamaan berikut dapat digunakan untuk mengetahui besar koefisien regresi antara variabel *Job Insecurity* (X) dan *Turnover Intention* (Y).

$$Y = a + b \cdot X$$

$$Y = 29.311 + 289 X$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, koefisien regresi sebesar 289 dengan nilai sig. 0.010 < 0.05, yang menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula tingkat *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa, apabila terjadi kenaikan faktor *job insecurity* sebesar 1% terhadap *turnover intention* juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu 0.289, tingginya tingkat ketakutan yang dirasakan karyawan tentang ketidaknyamanan kerja disebabkan karena adanya ancaman kehilangan pekerjaan atau kehilangan pandangan tentang kualitas pekerjaan itu sendiri. Untuk mengatasi masalah ketidakpastian pekerjaan, perusahaan harus mengambil berbagai tindakan untuk mencegah karyawannya meninggalkan perusahaan, terutama karyawan yang sangat baik dan penting bagi perusahaan.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh antara variabel *job insecurity* (X) terhadap *turnover intention* (Y). Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian determinasi dan nilai R square analisis regresi linear sederhana.:

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 ^a	.085	.073	2.281

a. Predictors: (Constant), job insecurity
b. Dependent Variable: turnover intention

Berdasarkan hasil dari tabel di atas, koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,085, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah 8,5%.

Sebaliknya, faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini mempengaruhi 91,5 %.

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis, sehingga dapat dipaparkan pembahasan tentang *job insecurity* dan *turnover intention* di Grand Basko Hotel Padang dan pengaruh kedua variabel X dan Y tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen *job insecurity* mempengaruhi variabel dependen *turnover intention*, yang dapat dijelaskan dan dibahas di bawah ini:

1. *Job Insecurity* (X)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki kategori yang cukup tinggi dengan diperoleh hasil nilai total tingkat capaian responden (TCR) sebesar 67.93%. Indikator arti pekerjaan itu bagi individu dalam kategori cukup tinggi dengan hasil persentase 67.80%, dan pada indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan tergolong kategori cukup tinggi dengan persentase 67.27%, serta indikator tingkat risiko yang mungkin terjadi dan berdampak pada keseluruhan pekerjaan seseorang tergolong tinggi dengan hasil persentase 69.00%, dan indikator pentingnya keseluruhan pekerjaan tergolong dalam kategori cukup tinggi dengan hasil persentase 67.90 %. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Grand Basko Hotel Padang mengalami tingkat *job insecurity* yang cukup tinggi, artinya hotel tersebut dalam kategori hotel yang memiliki tingkat *job insecurity* yang cukup tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian menurut Kekesi & Collins, (2014) menunjukkan *job insecurity* menggambarkan ketidakpastian dan kurangnya pengaturan akan masa depan pekerjaan. Perubahan pada lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi pekerja seperti rasa was-was dan tidak aman (Syaharudin et al., 2017)

1. *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel *turnover intention* kategori cukup tinggi dengan hasil total tingkat capaian responden (TCR) sebesar 66.60%, selanjutnya, indikator pemikiran untuk berhenti memperoleh persentase sebesar 66.07%, yang merupakan kategori yang cukup tinggi, pada hasil indikator keinginan untuk meninggalkan, yang memperoleh persentase sebesar 66.25%,

dan pada hasil indikator keinginan mencari pekerjaan lain tergolong kategori tinggi dengan persentase sebesar 67.20%. Hal ini sejalan dengan teori (Macintosh E dan Doherty, 2010) mengungkapkan atau melaporkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi juga oleh personal konflik yang dialami oleh karyawan dan budaya organisasi yaitu kesesuaian nilai individu dengan budaya organisasi

2. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Grand Basko Hotel Padang

Hasil dari uji hipotesis penelitian ini, yang dilakukan dengan menggunakan hasil bantuan SPSS versi 26.00, bertujuan untuk menentukan hubungan antara variabel X dan variabel Y di Hotel Grand Basko Padang. Oleh karena itu, penelitian ini menemukan bahwa variabel X memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y, dengan hasil perolehan dari persamaan koefisien regresi senilai 289 dengan nilai signifikan 0,010 kurang dari 0,05. Semakin tinggi *job insecurity* karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan dalam mencari pekerjaan lain yang lebih aman.

Selanjutnya, hasil penelitian ini menghasilkan nilai *R Square* sebesar 0.085 diartikan berpengaruh variabel *job insecurity*(X) terhadap variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 8.5%, sehingga hasil 91.5 dapat dipengaruhi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga hasil hipotesis yang didapatkan dari penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_o ditolak.

Dari hasil pembahasan penelitian diatas, dapat dilihat bahwa *job insecurity* berpengaruh *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Riantini et al. (2021), Meria (2019), Purwati dkk. (2021), Karomah (2020), Wiguna (2018), (Firdaus, 2017), yang mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka *turnover intention* semakin tinggi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, maka diperoleh hasil kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

karyawan di Grand Basko Hotel Padang sebagai berikut:

1. *Job insecurity* di Grand Basko Hotel Padang tergolong pada kategori cukup tinggi dengan hasil persentase 67.93%.
2. *Turnover intention* di Grand Basko Hotel Padang tergolong pada kategori yang tinggi dengan hasil persentase 66.60%.
3. Variabel *Job insecurity* memberikan pengaruh kepada variabel *turnover intention* karyawan sebesar 8.5% dan sisanya dipengaruhi dari faktor lain seperti lingkungan pekerjaan, stres kerja, kurangnya promosi dan ruang pengembangan individu, dan lain-lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ingin memulai dengan mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga saya yang telah mendukung dan mendorong penulis. Selanjutnya, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada manajemen Grand Basko Hotel Padang karena telah meluangkan waktu kepada penulis untuk melakukan penelitian ini. Peneliti juga berterima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen DIV Manajemen Perhotelan Universitas Negeri Padang karena telah membantu dan membimbing peneliti dalam melakukan penelitian ini dan kepada teman-teman peneliti yang bersedia memberikan motivasi dan semangat kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arum, P. D., & Handari, S. R. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Undergraduate Conference, 2020(9786237054443).
- Bagyono. 2014. Pariwisata dan Perhotelan. Bandung: Alfabeta
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. doi: 10.1111/ap.12165
- Febriany, C.O., Harini, S. & Yuningsih, E. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan Harian. *Jurnal Visionida*, 7(1), 33-42. <https://doi.org/10.30997/jvs.v7i1>.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, 1(1), 1-9. <http://dx.doi.org?10.33087/ekonomis.v1i1.2>.
- Karomah (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 38-47. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34774>.
- Kekesi, E. K., & Collins, B. A. (2014). Perceived Job insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS) Suggested*, 3(1), 18-35.
- Macintosh, E., dan Doherty. A. 2010. The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Intention to leave. *Sport Management Reviw*. 13. pp: 106-117
- Mardika, Hutri, Yogatama, Y. (2021). pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan employee morale dan psychological strain sebagai variabel mediasi pada profesi keperawatan di jakarta. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 3(11), 5-24.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161-168. <https://doi.org/10.47007/jeko.v10i2.2854>.
- Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(3), 304-313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>.
- Purwati, S., Djaelani, A.K. & Rahman, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Bima). e – *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 10(12), 35-50
- Rival. (2017). Menurunnya hasil kerja karyawan secara drastis memberikan pengaruh tinggi terhadap turnover intention yang dilatarbelakangi buruknya lingkungan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 20(2), 112-125.
- Sandi. 2014, "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT

- Asy-Syaamil Bontang". Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi (Belum Dipublikasikan).
- Saputra, B., Ningsih, D., & Rahayu, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815
- Saputra, A. (2017). Pengaruh kesejahteraan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 110-116.
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh Job insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover intentions melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 312–325.
- Wang, C. (2014). The relationship between job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: A study on hotel employees in China. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14-22.
- Widyasari, N.M., Dewi, I.G.A.M. & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103-2132.
- Wiguna, R.I. & Supriyatin (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(9), 1–18.
- Yani, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Staf Pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Analitika*, 8(2), 79–87. <https://doi.org/10.21831/jim.v17i1.34774>.
- Yunita, P. & Masdupi, E. (2014). Pengaruh kompensasi, Komitmen Organisasi dan Job Insecurity terhadap Intention to Turnover pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK). *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 2(3), 1–11.