

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI GRAND ROCKY HOTEL BUKITTINGGI

Abstract

OLZY REZKY PRIMA
Olzyrezky25@gmail.com

HLJRIYANTOMI SUYUTHIE
hsuyuthie@fpp.unp.ac.id

Yang melatarbelakangi penelitian ini karena tingginya angka *turnover intention* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi menunjukkan angka yang melebihi 10%. Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yakni melihat apakah ada pengaruh dari *Job insecurity* terhadap *turnover intention* pada Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Jenis dari penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif kuantitatif melalui metode asosiatif kausal. Pada penelitian ini yang menjadi populasi yakni semua karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang totalnya 116 pekerja. Teknik menetapkan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 116 oarang atau keseluruhan populasi. Teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian ini yakni melalui komunikasi todak langsung dengan insturmen penelitian menggunakan kuesioner. Teknil untuk menganalisis data dilaksanakan melalui pengujian prasyarat analisis dan pengujian hipotesis serta uji regresi berganda. Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) yang diraih pada angka 0,130 memperlihatkan untuk kenaikan 1 point *job insecurity* (X1) akan membuat kenaikan *turnover intention* pada angka 0,130 melalui asumsi *job stress* tetap. Koefisien regresi *job stress* (X2) diraih pada angka 0,621 memperlihatkan untuk kenaikan 1 point *job stress* (X2) akan membuat kenaikan *tunrover intention* pada angka 0,621 melalui anggapan *job insecurity* tetap.

Kata kunci : *Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Hotel merupakan sebuah industri atau bidang usaha jasa yang pengelolaannya dilaksanakan dengan komersial. Grand Rocky Hotel yang adalah sebuah satu diantara jasa perhotelan yang berada pada Kota Bukittinggi, Sumatera Barat. Grand Rocky Hotel Bukittinggi merupakan Hotel berbintang (****) yang menyediakan 144 kamar. Hotel ini berada pada posisi paling yang tinggi di pusat Bukittinggi, dari kamar lantai paling atas dapat menikmati keindahan kota Bukittinggi. Perusahaan ini adalah usaha dari keluarga yang terbilang berhasil untuk sekarang ini. Karena hotel ini adalah sebuah perhotelan, Grand Rocky Hotel Bukittinggi masuk dalam daftar Persatuan Pengusaha Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI), yang mana dengan posisinya sekarang ini turut menunjang perkembangan sekotr pariwisata dan perhotelan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada 19 Juli 2023 dengan 7 orang karyawan Grand Rocky Hotel Buikittinggi, bahwasannya 5 dari 7 orang tersebut memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan dan tidak akan memperpanjang masa kontrak. Alasan karyawan tersebut *resign* beragam, seperti *service* kecil, mempunyai hubungan buruk dengan atasan, tuntutan pekerjaan terlalu tinggi, dan ingin mendapatkan pekerjaan lebih baik. Hasil presentase *turnover* pada Grand Rocky Hotel Bukittinggi menunjukkan angka yang melebihi 10% sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat *turnover* pada Grand Rocky Hotel Bukittinggi cukup tinggi. Faktor yang menjadi sebab terjadinya *turnover intention* dari karyawan yakni sebagai dampak negative pola pikir *disfuncional*. Dampak ini terjadi disebabkan adanya permasalahan, rasa ketidakpuasan dan tidak suka pada lingkungan pekerjaan yang membuat munculnya rasa ketidakamanan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (*job insecurity*) (Gusti et al., 2015). *Job insecurity* adalah keadaan tidak mampu untuk menjaga kebelanjutan

yang diharapkan pada kondisi pekerjaan yang bersifat mengancam. Keadaan ini terbentuk disebabkan besarnya angka jenis pekerjaan yang mempunyai sifat sementara dan dalam status kontrak. Dengan besarnya jumlah jenis pekerjaan yang waktu pekerjaannya singkat dan tidak tetap, membuat bertambah besar angka karyawan yang merasakan *job insecurity* dan merasakan yang ketidaknyamanan juga akan memberikan pengaruh terhadap keinginan karyawan dalam melaksanakan *turnover intention*. Faktor lain yang menyebabkan adanya *turnover intention* yaitu karena adanya *job stress*, dimana karyawan merasa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang dimiliki sangat besar yang mana beban pekerjaan tidak sejalan terhadap keahliannya dan bayaran yang tidak relevan terhadap pekerjaan dari karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara peneliti ketika melaksanakan observasi di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, yaitu jam kerja yang melebihi jam kerja yang diterapkan pemerintah atau keputusan kontrak dari karyawan contohnya durasi pekerjaan. Pada umumnya di Indonesia dalam waktu 8 jam dalam satu hari yang keseluruhannya 40 jam dalam satu minggu (Syafriani et al., 2016). Namun nyatanya terjadi di lapangan perusahaan banuak memberikan tuntutan bagi karyawan mereka supaya melaksanakan pekerjaan melebihi jam pekerjaan normal yang sudah ditetapkan disebabkan adanya pekerjaan yang mesti dituntaskan maupun alasan lainnya yang mewajibkan karyawan supaya harus menetap di kantor meskipun jam pekerjaan telah berakhir. Bahkan ketika waktu libur diharuskan supaya hadir dengan alasan minimnya para pekerja dilokasi pekerjaan. Karena hal tersebut menyebabkan karyawan tidak nyaman dan terancam sehingga mempunyai ketertarikan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Berdasarkan pamaran tersebut, maka peneliti perlu melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi”**

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Keinginan (*intention*) merupakan kemauan yang muncul terhadap individu supaya melaksanakan suatu hal. Disamping itu *turnover* ialah berhentinya pekerja dari lokasi pekerjaannya dengan senang hati atau berpindah dari suatu sebuah lokasi pekerjaan menuju lokasi pekerjaan yang baru. Maka, *turnover intention* (kemauan untuk pindah) merupakan keinginan atau kemauan pekerja untuk mengakhiri pekerjaannya (Nurfauzan & Halilah, 2022). Proses penggantian karyawan (*turnover*) dengan sederhana bisa dimaknai sebagai pola aliran pada karyawan yang keluar dan masuk organisasi/perusahaan (Khomariah et al., 2020). *Turnover intention* ialah keinginan atau niat dari pekerja untuk mengakhiri pekerjaannya pada sebuah perusahaan dengan ikhlas atau pindah ke perusahaan lain karena suatu keadaan atau alasan untuk meninggalkan perusahaan.

Job Insecurity

Job insecurity (ketidak amanan kerja) adalah suatu keadaan psikologis yang mana individu merasa bingung dan cemas disebabkan ketidakpastian tempat kerjanya (*perceived impermanence*) (Medysar et al., 2019). Kondisi ini diakibatkan oleh bermacam jenis pekerjaan yang waktu pekerjaannya tidak tetap. *Job insecurity* didefinisikan sebagai sumber stress dan merasakan ketidakpuasan akan hal yang menyangkut dengan sifat dan posisi individu mengenai karir yang dibentuknya, yang mana hal tersebut mengakibatkan seorang kehilangan nafsu makannya dan minimnya waktu istirahat (Audina & Kusmayadi, 2018). *Job insecurity* merupakan ketidaknyamanan dari pekerjaan pada pekerjaannya yang disebabkan oleh perasaan *insecure* terhadap keberlanjutan pekerjaan. *Job insecurity* bisa diakibatkan lingkungan yang berubah (faktor eksternal) dan kepribadian yang juga mengalami perubahan (faktor internal).

Job Stress

Job stress (stress kerja) adalah suatu rasa yang memberikan tekanan yang dirasakan pekerja ketika menjalankan pekerjaannya. *Job stress* (stress kerja) merupakan sebuah keadaan pekerja yang mengalami tekanan ketika melaksanakan baik disebabkan tugas, pimpinan dan lingkungan pekerjaan tempat dia bekerja (Tuju et al., 2023). *Job stress* berdasarkan gagasan Vanchapo (2020:37) ialah kondisi emosional yang muncul disebabkan keberadaan rasa tidak sesuai mengenai beban kerja terhadap kemampuan pekerja dalam berhadapan dengan tekanan-tekanan yang didapatkan (Maulana & Septyarini, 2024). *Job stress* (stres kerja) adalah tanggapan rasa yang muncul dari dalam diri individu mengacu terhadap cara individu memberikan penilaian pada tekanan atau beban yang didapatkannya, dikarenakan ketidakseimbangan dari potensi individu terhadap tuntutan dari pekerjaan dan tujuan dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif melalui metode asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2008) penelitian ini merupakan penelitian yang tujuannya untuk meraih informasi mengenai relasi dari dua variabel atau lebih banyak variabel. Berdasarkan permasalahan penelitian dan pendapat para ahli diatas, penelitian ini untuk melihat apakah ada pengaruh *Job insecurity* pada *turnover intention* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yakni semua pekerja Grand Rocky Hotel Bukittinggi yang totalnya 116 karyawan. Teknik sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 116 orang atau keseluruhan populasi. Teknik untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dilakukan melalui komunikasi tidak langsung dengan instrumen penelitian memakai kuesioner. Teknik untuk menganalisis data dilaksanakan melalui pengujian prasyarat analisis pengujian hipotesis dan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

Berdasarkan dari temuan penelitian ini, bisa didapatkan penjelasan dimana dari 116 responden diraih informasi yakni penilaian variabel *job insecurity* dikelompokkan dalam kategori cukup melalui penilaian skala *master scale* melalui angka rata-rata yang diraih yaitu 2,88 dari 5 skala.

B. Deskripsi Variabel *Job Stress*

berdasarkan tabel 19 diatas, diperoleh informasi bahwa nilai *job stress* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi tergolong kurang baik memakai penilaian skala *master scale* melalui angka rata-rata yang diraih yaitu 2,47 dari 5 skala.

C. Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 20 di atas, diperoleh informasi bahwa penilaian variabel *turnover intention* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi tergolong Tidak Baik menggunakan penilaian skala *master scale* melalui angka rata-rata yang diraih yaitu 2,55 dari 5 skala.

Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis diadakan melalui pengujian normalitas, heterokedastisitas dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil penelitian, uji normalitas melalui uji *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan hasil diperoleh nilai signifikan (*Asym. Sig 2 tailed*) sebesar $0,182 > 0,05$, maka bisa didapatkan kesimpulan data berdistribusi secara normal. Hasil uji heterokedastisitas memperlihatkan titik-titik tidak menggambarkan pola khusus atau tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar pada posisi atas dan bawah angka 0 untuk sumbu Y, maka bisa didapatkan kesimpulan tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji multikolinieritas bisa didapatkan kesimpulan Dimana diraih angka tolerance pada variabel *job insecurity* yakni 0,629 dan angka VIF 1,589 dan nilai tolerance pada variabel *job stress* yakni 0,629 dan VIF 1,589, ini memperlihatkan angka tolerance variabel *job insecurity* dan *job stress* $> 0,10$ serta nilai VIF < 10 , maka bisa diraih kesimpulan tidak ada gejala multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis memakai analisis regresi berganda bertujuan guna meraih informasi besar pengaruh variabel *job insecurity* (X1), *job stress* (X2) dan *turnover intention* (Y). hasil dari pengujian analisis regresi berganda pada penelitian ini bisa diperhatikan sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.641	1.355			
Job Insecurity	.130	.050	-.175	-2.591	.011
Job Stress	.621	.046	.916	13.551	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian analisis berganda pada tabel 23, maka diperoleh persamaan regresi di bawah ini :

$$Y = 0,641 + 0,130 + 0,621 + e$$

Berdasarkan dari persamaan di atas bisa didapatkan kesimpulan yang mencakup atas :

1. Konstanta 0,641 menyatakan bahwa jika *job insecurity* dan *job stress* secara bersamaan nilainya ialah 0 (nol), jadi *turnover intention* nilainya 0,641.
2. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) yang angkanya 0,130 memperlihatkan untuk kenaikan 1 point *job insecurity* (X1) akan membuat kenaikan *turnover intention* dengan nilai 0,130 melalui asumsi *job stress* tetap.
3. Koefisien regresi *job stress* (X2) yang angkanya 0,621 memperlihatkan untuk kenaikan 1 point *job stress* (X2) akan membuat kenaikan *turnover intention* dengan nilai 0,621 melalui asumsi *job insecurity* tetap.

Uji Koefisien Determinan (R²)

Uji ini dilaksanakan guna menggambarkan sebesar apa level hubungan dari variabel dependen dan variabel independen, atau sebesar apa kontribusi dari variabel dalam memberikan pengaruh pada variabel independen, untuk hasilnya bisa diperhatikan sebagai berikut :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.669	3.094

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada Tabel di atas, memperlihatkan koefisien korelasi determinan (R square) yang angkanya 0,675, maknanya pengaruh dari variabel X1 dan X2 pada Y diraih pada angka 67,5% namun untuk selebihnya 32,5% mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak ditelaah pada penelitian ini.

Uji F

Uji F dilaksanakan dengan tujuan meraih informasi sebesar apa variabel independen atau variabel bebas dengan bersamaan bisa memberikan pengaruh pada variabel dependen atau variabel terikat. Untuk hasilnya bisa diperhatikan pada Tabel di bawah ini :

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2244.828	2	1122.414	117.255	.000 ^a
	Residual	1081.681	113	9.572		
	Total	3326.509	115			

a. Predictors: (Constant), Job Stress, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan dari hasil uji F pada tabel 25 di atas, diketahui bahwa F hitung sebesar 117,255 > F tabel yang nilainya 3,08 dengan nilai signifikan diraih pada angka 0,000, dimana nilai signifikan < 0,05, sehingga bisa didapatkan kesimpulan dimana variabel *job insecurity* dan variabel *job stress* dengan bersamaan memberikan pengaruh pada variabel *turnover intention*.

Uji t-test

Uji t statistik (t-test) dilaksanakan dengan tujuan untuk meraih informasi hubungan yang signifikan dari setiap variabel bebas disbanding dengan variabel terikatnya. Hasil dari pengujian t-test bisa diamati pada Tabel di bawah ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.641	1.355			
Job Insecurity	.130	.050	-.175	-2.591	.011
Job Stress	.621	.046	.916	13.551	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel bisa diamati dari uji bagi setiap variabel diraih hasil yang mencakup atas :

1. Variabel *job insecurity* (X1) diraih nilai t hitung -2,591 > t tabel 1,98118 dan nilai signifikan 0,011 < 0,05, maka bisa didapatkan kesimpulan variabel *job insecurity* memberikan pengaruh yang negatif signifikan pada *turnover intention*.
2. Variabel *job stress* (X2) diraih nilai t hitung 13,551 > t tabel 1,98118 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka bisa didapatkan kesimpulan dimana variabel *job stress* memberikan pengaruh yang positif signifikan pada *turnover intention*

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis yang dipakai untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh dari *job insecurity* (X1) dan *turnover intention* (Y) di Grand Rocky Hotel Bukittinggi menggunakan *software* SPSS. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) yang nilainya 0,130 dengan nilai signifikan 0,011, mengungkapkan untuk kenaikan 1 point *job insecurity* (X1) akan membuat kenaikan *turnover intention* pada angka 0,130. Maka variabel *job insecurity* secara signifikan memberikan pengaruh pada *turnover intention* (Y). Hasil tersebut memperlihatkan dimana *job insecurity* merupakan faktor penting yang mempengaruhi *turnover intention* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi.

Job insecurity di Grand Rocky Hotel Bukittinggi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, karena niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa tidak yakin tentang keberlangsungan pekerjaan mereka di hotel ini, baik karena ketidakpastian ekonomi, perubahan manajemen, atau isu internal lainnya, mereka cenderung mengalami peningkatan stres dan kecemasan. Perasaan tidak aman ini bisa mengurangi kepuasan kerja dan loyalitas mereka terhadap hotel. Dalam industri perhotelan, di mana pelayanan pelanggan yang konsisten dan berkualitas sangat penting, perasaan *job insecurity* dapat mengganggu motivasi dan kinerja karyawan, sehingga mereka lebih cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan stabilitas lebih tinggi. Lingkungan kerja yang dipenuhi ketidakpastian tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan individu karyawan tetapi juga dapat menciptakan suasana negatif secara keseluruhan, memperparah *turnover intention*. Akibatnya, Grand Rocky Hotel Bukittinggi menghadapi tantangan dalam mempertahankan staf yang berpengalaman dan terlatih, yang pada akhirnya bisa memberikan pengaruh pada kualitas layanan yang disajikan terhadap tamu. Mengelola *job insecurity* dengan baik, melalui komunikasi yang transparan dan dukungan terhadap karyawan, menjadi kunci untuk mengurangi *turnover intention* dan memastikan stabilitas serta keberlanjutan operasional hotel.

Job insecurity memberikan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention*, penelitian ini relevan terhadap penelitian yang dilaksanakan (Ghiffari & Safitri, 2022) yang hasil penelitiannya mengenai hubungan yang signifikan dari *job insecurity* pada *turnover intention*. Penelitian yang sejenis dilaksanakan oleh (Marzuqi, 2021) didapatkan hasil dimana *job insecurity* menyumbangkan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention* hal tersebut disebabkan semakin rendah rasa kepuasan bekerja maka bertambah tinggi kemauan karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilaksanakan (Nurfauzan & Halilah, 2022) yang mengungkapkan *job insecurity* adalah faktor penting yang memberikan dampak signifikan pada *turnover intention*.

2. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention* Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis yang telah sudah dilaksanakan guna mendapatkan informasi pengaruh dari *job stress* (X2) pada *turnover intention* (Y) di Grand Rocky Hotel Bukittinggi menggunakan *software* SPSS diperoleh koefisien regresi *job stress* (X2) yang angkanya 0,621 terhadap *turnover intention* (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ mengungkapkan untuk kenaikan 1 point *job stress* (X2) akan membuat kenaikan *turnover intention* pada angka 0,621.

Job stress adalah kondisi fisik dan emosional yang dialami oleh individu ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Ini adalah reaksi tubuh dan pikiran terhadap situasi di tempat kerja yang dianggap menantang atau mengancam kesejahteraan seseorang. *Job stress* dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk beban kerja yang melampaui batas, tenggat waktu yang cepat, minimnya bantuan dari rekan kerja atau atasan, ketidakjelasan peran, konflik interpersonal, dan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Job stress menyumbangkan pengaruh yang signifikan pada *turnover intention* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. Ketika karyawan merasakan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja, baik disebabkan beban kerja yang berlebihan, tuntutan yang tidak realistis, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari manajemen, mereka cenderung merasa tidak puas dan kurang terlibat dalam pekerjaan mereka. Kondisi ini meningkatkan niat mereka untuk melakukan pencarian pekerjaan pada lokasi lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih mendukung.

Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, faktor-faktor seperti jadwal kerja yang tidak menentu, tekanan untuk memberikan layanan pelanggan yang sempurna, dan ekspektasi tinggi dari manajemen dapat menjadi penyebab utama stres kerja. Ketika karyawan merasa bahwa stres yang mereka alami tidak diakui atau dikelola dengan baik oleh perusahaan, mereka mungkin merasa tidak dihargai dan kehilangan motivasi. Hal ini dapat memicu peningkatan *turnover intention*, karena karyawan mulai mencari peluang di tempat lain yang mereka anggap memiliki kondisi kerja yang lebih baik dan lebih sedikit stres.

Disamping itu, lingkungan kerja yang dipenuhi stres dapat menciptakan suasana kerja yang negatif dan menurunkan moral tim secara keseluruhan. Karyawan yang stres mungkin juga mengalami penurunan produktivitas dan peningkatan absensi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja operasional hotel secara keseluruhan. Untuk mengurangi *turnover intention* yang disebabkan oleh *job stress*, manajemen Grand Rocky Hotel Bukittinggi perlu mengambil langkah-langkah proaktif seperti memberikan dukungan psikologis, menawarkan program kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, dan memastikan bahwa beban kerja didistribusikan secara adil dan realistis. Dengan mengelola stres kerja secara efektif, hotel dapat mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan berkompeteren, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan tamu.

Pengaruh signifikan variabel *job stress* pada *turnover intention* dalam penelitian ini relevan terhadap penelitian yang dilaksanakan (Maulana & Septyarini, 2024) yang mengungkapkan *job stress* menyumbangkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang sama dilakukan oleh (Azizaturrahma et al., 2020) mengungkapkan *job stress* menyumbangkan pengaruh yang positif signifikan pada *turnover intention* hal tersebut diakibatkan oleh tingkat stres yang besar pada tempat kerja, baik disebabkan beban pekerjaan yang melampaui batas,

tuntutan yang tidak realistis, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan dari manajemen. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan (Tuju et al., 2023) didapatkan hasil yakni *job stress* menyumbangkan pengaruh terhadap *turnover intention* hal ini sebabkan oleh berbagai aspek dari lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidaknyaman dan keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilaksanakan sebelumnya, maka bisa didapatkan kesimpulan hasil penelitian tentang pengaruh dari *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi, bisa didapatkan kesimpulan mencakup atas:

1. Variabel *job insecurity* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi menunjukkan dengan menyeluruh dikelompokkan dalam kategori cukup memakai penilaian skala *master scale* dengan nilai rata-rata 2,88 dari 5 skala. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) sebesar 0,130 dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Maka variabel *job insecurity* secara signifikan menyumbangkan pengaruh pada *turnover intention* (Y)
2. Variabel *job stress* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dengan menyeluruh dikelompokkan dalam kategori kurang baik memakai penilaian skala *master scale* dengan nilai rata-rata 2,47 dari 5 skala. Koefisien regresi *job stress* (X2) pada angka 0,621 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka variabel *job stress* (X2) secara signifikan menyumbangkan pengaruh pada *turnover intention* (Y).
3. Variabel *turnover intention* di Grand Rocky Hotel Bukittinggi dengan menyeluruh dikelompokkan dalam kategori tidak baik memakai penilaian skala *master scale* dengan nilai rata-rata 2,55 dari 5 skala.
4. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui bahwa R square yang angkanya 0,675, artinya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y di Grand Rocky Hotel Bukittinggi pada angka 67,5% namun 32,5% mendapat pengaruh dari faktor lain yang tidak telaah pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Sains & Manajemen Akuntansi*, *X*(1), 85–101. <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(1), 69 – 77.
- Ghiffari, A. Z. Al, & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intentions Ahmad. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(8), 14–20. <https://doi.org/10.56304/s0040363622080021>
- Gusti, V., Yuliana, & Suyuthie, H. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Universal Declaration of Human Rights*.
- Khomariah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *3*(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh job Insecurity, job Stress dan job satisfaction terhadap turnover intentionid. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi*, *24*(2), 194–203. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol24.no2.a2065>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(1), 98–108. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i1.550>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Bisnis*. Salemba Empat.
- Syafriani, O., Yuliana, & Suyuthie, H. (2016). Penanganan Keluhan Tamu Oleh Karyawan Front Office Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi. *Revista Brasileira de Ergonomia*, *9*(2), 10. <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- Tuju, G. oktavia, Kojo, C., & Taroreh, R. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *11*(3), 475–484. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49836>