

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN HOTEL DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING* DI INDONESIA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Pariwisata Pada Program Studi Manajemen Resort dan Leisure*



Oleh :

Harlinda Dwi Yulian

1801912

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN RESORT DAN LEISURE
FAKULTAS PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Departemen *Housekeeping* di Indonesia” ini beserta seluruh isinya adalah benar – benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko/sanksi apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, April 2023

Harlinda Dwi Yulian

LEMBAR PENGESAHAN

HARLINDA DWI YULIAN

1801912

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN HOTEL DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING***

Disetujui dan disahkan oleh Pembimbing:

Pembimbing I



Dr. AH. Galihkusumah, S.ST.Par., MM., CHE
NIP. 19810522 201012 1 006

Pembimbing II



Ghoitsa Rohmah Nurazizah, S.Par., M.Si.
NIP. 19880703 201504 2 002

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Resort dan Leisure

Dr. Erry Sukriah, S.E., M.Se.
NIP. 19791215 200812 2 002

ABSTRAK

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN HOTEL DEPARTEMEN *HOUSEKEEPING* DI INDONESIA

Oleh

Harlinda Dwi Yulian

1801912

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan hotel departemen *housekeeping* di Indonesia. Objek penelitian yang diambil yaitu karyawan hotel departemen *housekeeping* karena pergantian status karyawan banyak terjadi pada departemen *housekeeping*, hal tersebut disebabkan banyak karyawan yang dibutuhkan namun tidak dikontrak atau dalam status *casual* maupun *daily worker*. Karena hal ini, sebagian besar karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri atau pindah kerja karena takut jika diberhentikan terlebih dahulu oleh perusahaan, hal tersebut yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling Tabachnick & Fidell dengan jumlah 118 responden. Kriteria yang digunakan untuk responden adalah orang yang bekerja di hotel berbintang seluruh Indonesia khususnya departemen *housekeeping*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Data yang dibutuhkan oleh penulis didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari *job insecurity* terhadap komitmen organisasi pada karyawan hotel departemen *housekeeping*, dengan nilai *R square* dari *job insecurity* berjumlah 29.5% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau *job insecurity* secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 29.5% terhadap komitmen organisasi sedangkan sisanya 70.5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Kata Kunci: Department *Housekeeping*, *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi

**THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT IN HOTEL HOUSEKEEPING DEPARTMENT IN
INDONESIA**

ABSTRACT

Harlinda Dwi Yulian

1801912

This study aims to analyze the effect of job insecurity on the organizational commitment of hotel employees in the housekeeping department in Indonesia. The research object taken was the hotel employee in the housekeeping department because a lot of employee status changes occurred in the housekeeping department, this was because many employees were needed but were not contracted or in casual or daily worker status. Because of this, most employees decide to resign or change jobs because they are afraid of being fired first by the company, this is the background for the author to conduct this research. In this study using the Tabachnick & Fidell sampling method with a total of 118 respondents. The criteria used for respondents are people who work in the hotel in Indonesia specially housekeeping department. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The data needed by the author was obtained through distributing questionnaires which were then processed using SPSS software. The results showed that there was an influence from job insecurity on organizational commitment to hotel employees in the housekeeping department, with an R square value of job insecurity totaling 29.5% so it could be concluded that the independent variable or job insecurity simultaneously had an effect of 29.5% on organizational commitment while the remaining 70.5% influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Department Housekeeping, Job Insecurity, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Penulis ucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, tak lupa kepada Rasulullah SAW dengan rahmat dan hidayah-Nya. Kepada kedua orang tua, penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya karena sudah mendukung serta memberikan doa, bimbingan, dan bantuan moral maupun materi. Terimakasih kepada seluruh dosen khususnya dosen pembimbing karena sudah berbagi ilmu, mendidik, dan membimbing penulis hingga sampai pada tahap ini. Tidak lupa terimakasih banyak kepada teman-teman, saudara, dan kerabat yang sudah memberikan dukungan serta doanya. Sehingga penulis mampu mengerjakan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Departemen *Housekeeping* di Indonesia”** dengan baik.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dengan segala keterbatasannya baik dari proses penyusunan, teknis penelitian, dan sisi ilmiahnya. Dengan disertai bimbingan dan arahan dari Dosen Pembimbing Utama dan Dosen Pembimbing Kedua, skripsi ini dapat tersusun dengan baik. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan oleh penulis untuk menyempurnakan skripsi ini. Kepada dosen dan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih. Semoga penelitian yang sudah penulis selesaikan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, April 2023

Hormat Saya

Harlinda Dwi Yulian

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	2
KATA PENGANTAR	3
UCAPAN TERIMAKASIH.....	4
ABSTRAK	6
<i>ABSTRACT</i>	7
DAFTAR ISI.....	8
DAFTAR GAMBAR	12
DAFTAR TABEL.....	13
DAFTAR LAMPIRAN	14
BAB I.....	15
PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang	15
1.2 Rumusan Masalah	19
1.3 Tujuan Penelitian	20
1.4 Manfaat Penelitian	20
1.5 Batasan Penelitian	20
BAB II.....	21
KAJIAN PUSTAKA.....	21
2.1 <i>Job Insecurity</i>	21
2.2 Komitmen Organisasi	23
2.3 Pengaruh <i>Job insecurity</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	26
2.4 Penelitian Terdahulu	26
2.5 Kerangka Pemikiran	28
2.6 Hipotesis	29
BAB III	30

METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Lokasi Penelitian	30
3.2 Desain Penelitian.....	30
3.3 Objek Penelitian	30
3.4 Operasional Variabel.....	31
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel.....	33
3.5 Sumber Data	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Teknik Analisis Data.....	38
3.9 Uji Hipotesis	41
BAB IV	43
TEMUAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum.....	43
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	44
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	46
4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	47
4.3 Gambaran <i>Job Insecurity</i>	48

4.3.1	Tanggapan Responden Terhadap Ketidakamanan Kerja Kuantitatif ...	48
4.3.2	Tanggapan Responden Terhadap Ketidakamanan Kerja Kualitatif	49
4.3.3	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap <i>Job Insecurity</i> ...	50
4.4	Gambaran Komitmen Organisasi	51
4.4.1	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Afektif.....	51
4.4.2	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Kontinuen.....	52
4.4.3	Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Normatif.....	53
4.4.4	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi	54
4.5	Hasil Pengujian Analisis Verifikatif	55
4.5.1	Hasil Uji Asumsi Regresi	55
4.5.2	Koefisien Determinasi	58
4.6	Hasil Uji Hipotesis	58
4.6.1	Pengujian Hipotesis Melalui Uji F	58
4.6.2	Pengujian Hipotesis Melalui Uji T	59
4.6.3	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	60
4.7	Pembahasan.....	61
4.7.1	Job Insecurity	61
4.7.2	Komitmen Organisasi.....	62
4.7.3	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Komitmen Organisasi.....	62
BAB V	64
SIMPULAN	64
5.1	Simpulan	64
5.2	Keterbatasan Penelitian	65
5.3	Rekomendasi Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67

LAMPIRAN.....	70
Lampiran 1 Intrumen Penelitian.....	70
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	75
Lampiran 3 Surat Keputusan Dosen Pembimbing.....	77
Lampiran 4 Catatan Bimbingan.....	81
Lampiran 5 Riwayat Hidup Penulis.....	84

DAFTAR PUSTAKA

- Adewale, A. A. (2015). Perceived job insecurity: Its individual, organisational and societal effects. *European Scientific Journal, ESJ Decemb*(December 2015), 100–118.
- Akhbar, B. (2015). *Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Menggunakan Jasa di CV.Qitarabu Jaya Utama: Survey pada Travel Agent yang menggunakan jasa transportasi pariwisata CV.Qitarabu Jaya Utama*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Annisa, A., Taufiqurrahman, & Fitri, K. (2017). PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. PABRIK KARET RIAU CRUMB (RICRY) PEKANBARU. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1).
<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12681>
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 501–502.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1316/805>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Babalola, S. S. (2013). The impact of commitment and job insecurity on openness to organizational change: The case of Nigerian Civil Aviation Industry. *African Journal of Business Management*, 7(3), 206–212.
<https://doi.org/10.5897/AJBM12.1059>
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029–037.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi kedua* (Second). Kencana.

- Fauzia, D. S. (2020). *Pengaruh Memorable Hotel Experience Terhadap Revisit Intention di Padma Hotel Bandung*. 1(69), 5–24.
- Ghozali, I. (2016a). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Ghozali, I. (2016b). Multivariate analysis application with IBM SPSS 23 program. *Semarang: Diponegoro University Publishing Agency*, 4, 352.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in organizations understanding and managing the human side of work. *Pearson Education*.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2002). Stress and the effects of hospital restructuring in nurses. *National Library of Medicine*, 33(2), 93–108.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2019). PENGARUH JOB INSECURITY, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (A. S. Ika (ed.)). Semarang University Press.
- KEMNAKER. (2021). *Proyeksi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan berdasarkan kompetensi pada sektor pariwisata pada tahun 2022 – 2025*. 84.
- Khatibi, A. (2009). *The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy*.
- Luthans, F. (2006). Organizational behavior. *Management*, 10, 707-717v.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). Effects of stress on auditors organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3), 303–314. <https://doi.org/10.33844/ijol.2015.60353>
- Meyer, J.P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.

- Meyer, John P., & Allen, N. J. (1991). Human Resource Management Review. *International Journal of Information Managemen*, 1(1).
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nurleni, S., Sunarya, E., & Z., F. M. (2020). Peran Job Insecurity dan Job Satisfaction terhadap Komitmen Organisasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 226–235. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i2.695>
- Ozturk, A. B., Hancer, M., & Im, J. Y. (2014). Job Characteristics, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Hotel Workers in Turkey. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 23(3), 294–313.
<https://doi.org/10.1080/19368623.2013.796866>
- Peene, N. (2009). *Insecure times: Job insecurity and its consequences on organizational commitment*. 36.
<http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Insecure+Times++Job+Insecurity+and+Its+Consequences+on+Organizational+Comm+itment#0>
- Raharjo, J. P. (2019). *Pengaruh Brand Image Terhadap Hotel Bandung*. STP Bandung.
- Ridho, S., & Syamsuri, R. A. (2018). ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP INTENSI TURNOVER. *Informatika*, 6(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior. *Management*, 16.
- Rosalina, J., & Silitonga, P. (2018). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Pelayanan dan lokasi Terhadap Keputusan Menginap di Fave Hotel Ahmad Yani Bekasi. In *STEIN* (Vol. 3, Issue 2). STEIN Jakarta.
- Saputria, P., Hidayatib, T., & Lestari, D. (2020). *PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP STRES KERJA, KINERJA, DAN TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT BANK MANDIRI (Persero) Tbk*. 16(3), 235–259.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702.
<https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. 1(1), 201–211.

- Sugiyono. (2005). *Memahami penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics. *Research Methods in Public Administration and Nonprofit Management*, 7, 233–250. <https://doi.org/10.4324/9781315181158-21>
- Wiandari, I. A. A., & Darma, G. S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 61–78. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/>
- Yustisi, K. M. (2022). *PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* (Issue 8.5.2017). UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” YOGYAKARTA.