

ANALISIS PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DI SWISS BELHOTEL BOGOR PADA PANDEMI COVID-19



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian
syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Gegy Miola

6031801143

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**ANALYSIS THE INFLUENCE OF JOB SECURITY AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON INTENTION TO STAY
AT SWISS BELHOTEL BOGOR DURING COVID-19 PANDEMIC**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By :
Gegy Miola
6031801143

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2022

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DI SWISS BELHOTEL BOGOR PADA PANDEMI COVID-19

Oleh:

Gegy Miola

6031801143

Bandung, Juli 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA.

Pembimbing Skripsi,

Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Gegy Miola
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 13 Mei 1999
NPM : 6031801143
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Angela Teressia, S.IP., M.M.

ANALISIS PENGARUH *JOB SECURITY* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *INTENTION TO STAY* di SWISS BELHOTEL BOGOR PADA PANDEMI COVID-19

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan :

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 15 Juli 2022

Pembuat pernyataan :

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.



Gegy Miola

ABSTRAK

Masuknya pandemi Covid-19 ke Indonesia memberikan dampak negatif terhadap industri-industri yang ada termasuk di dalamnya adalah industri perhotelan. Untuk bertahan dari terjangan pandemi Covid-19, beberapa hotel di Indonesia perlu merumahkan karyawan agar dapat mempertahankan hotel. Fenomena tersebut membuat kekhawatiran dari internal karyawan terhadap prospek pekerjaan di masa mendatang. Swiss BelHotel Bogor sebagai salah satu hotel berbintang juga merasakan dampak dari pandemi ini, yaitu harus melakukan tindakan merumahkan bagi beberapa karyawan terutama *daily workers* dan juga belum dapat melakukan kebaikan bagi jabatan bagi para karyawannya selama pandemi. Akan tetapi, *turnover rate* yang rendah diduga menjadi tanda baik dari berkeinginan karyawan untuk bertahan. Perusahaan mempertahankan karyawan maka perlu tetap diteliti lebih lanjut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *job security* (X1), komitmen organisasi (X2), dan *intention to stay* (Y) di Swiss BelHotel Bogor. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *job security* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor. Penulis menggunakan *applied research* dengan tipe penelitian eksplanatori dan bersifat cross sectional pada penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis menggunakan wawancara dan kuesioner dengan 29 pertanyaan sebagai data primer yang disebarakan kepada 50 karyawan hotel. Data yang didapatkan dari kuesioner kemudian diolah menggunakan teknik analisis data.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, *job security*, komitmen organisasi, dan *intention to stay* karyawan di Swiss BelHotel Bogor termasuk baik.

Kata kunci: *job security*, komitmen organisasi, *intention to stay*, Covid-19, Hotel

ABSTRACT

The entrance of Covid-19 pandemic into Indonesia has had a negative impact towards some industries, especially hospitality. To be able to survive, some hotels should layoff their employees. This phenomena has created some insecurity for internal employees towards the sustainability of its industry. Swiss BelHotel Bogor as one of the top tier Hotel also has felt similar issues regarding layoff activity specifically for daily workers as well as unpromoted employees during the pandemic. However, the low turnover rate shows the highest intention for employees to stay. To keep the goodness itself, this topic should be further researched.

Therefore, the purposes of this study are to understand job security (X1), organizational commitment (X2), and intention to stay (Y) at Swiss BelHotel Bogor. Additionally, to understand the positive influence of job security and organizational commitment toward the intention to stay in Swiss BelHotel Bogor. The researcher uses applied research with explanatory as the type of the research itself and is included in a cross sectional study. In this research, the researcher uses an interview and questionnaire which consist of 29 questions as the primary data collection method that is distributed to 50 employees in the hotel then further analyze by using data analysis techniques.

The result shows that there is a positive impact between organizational commitment and intention to stay. Based on descriptive analysis, job security, organizational commitment, and intention to stay are categorized good enough.

Key words: *job security, organizational commitment, intention to stay, Covid-19, Hospitality*

KATA PENGANTAR

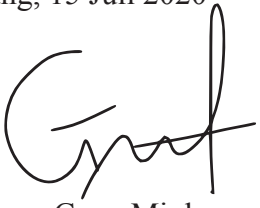
Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat penyertaan dan pertolongan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh *Job Security* dan *Organizational Commitment* terhadap *Intention to Stay* di Swiss BelHotel Bogor pada Pandemi Covid-19”. Penelitian ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Keterbatasan penulis dalam menyusun karya skripsi ini menyadari penulis bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan moril maupun materil dari berbagai pihak yang telah membantu selama penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. **Murni Manurung, Wawan Setiawan, dan Iras Gabriella** selaku keluarga inti yang telah mendukung secara emosional dan finansial selama berkuliah di Universitas Katolik Parahyangan
2. **Tulang Tigor, Nantulang Fitri, Figowatra Manurung, Aviero Filipe Manurung, dan Kherent Esther Manurung** selaku keluarga yang telah menyediakan tempat tinggal untuk saya menyelesaikan bab 1 selama tinggal di Porsea, Sumatera Utara
3. **Pak Braja dan Bu Puput** selaku pihak Swiss BelHotel Bogor yang telah membantu dalam pembuatan Skripsi
4. **Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA dan Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM** selaku Ketua Program Studi dan dosen pembimbing MBKM di Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu menyebarkan informasi berkaitan perkuliahan
5. **Angela Teressia, S.IP., M.M.** selaku dosen pembimbingan yang sudah sabar membimbing dalam penulisan skripsi dari awal sampai akhir

6. **Seluruh dosen dan staf** yang berada di Fakultas ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu dan membantu penulis selama perkuliahan
7. **Seluruh teman penulis** yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah menemani dan telah membantu penulis sejak awal perkuliahan.

Bandung, 15 Juli 2020



Gegy Miola

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan	6
1.4 Kegunaan penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	7
BAB 2	
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Job Security	10
2.1.1 Definisi Job Security	10
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi job security	10
2.1.3 Indikator job security	11
2.2 Komitmen Organisasi	11
2.2.1 Definisi Komitmen Organisasi	11
2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi	12
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	13
2.3 Intention to Stay	14
2.3.1 Definisi Intention to Stay	14
2.3.2 Indikator Intention to Stay	15
2.4 Jurnal Pendukung	15
BAB 3	
METODE DAN OBJEK PENELITIAN	17
3.1 Metode Penelitian	17
3.2 Jenis Sumber Data	17

3.3 Teknik pengumpulan data	18
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	19
3.5 Operasionalisasi Variabel	19
3.6 Teknik pengukuran variabel	22
3.7 Instrumen Penelitian	23
3.7.1 Uji Validitas	23
3.7.2 Uji Reliabilitas	26
3.8 Teknik Analisis Data	28
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif (descriptive Statistic)	28
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	29
3.8.2.1 Uji Normalitas	29
3.8.2.2 Uji Multikolinearitas	29
3.8.2.3 Uji Heteroskedastitas	29
3.8.2.4 Analisis Regresi Linear Berganda	30
3.8.3 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	30
3.8.4 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T)	31
3.8.5 Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)	32
3.9 Objek Penelitian	32
3.9.1 Visi dan Misi	33
3.9.2 Deskripsi Pekerjaan	33
BAB 4	
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Analisis Job Security di Swiss BelHotel Bogor	36
4.2 Analisis Komitmen Organisasi	51
4.3 Analisis Intention to Stay	65
4.4 Analisis Pengaruh Job Security dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Stay	75
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	75
4.4.1.1 Uji Normalitas	75
4.4.1.2 Uji Multikolinieritas	77
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	78
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda (Metode Stepwise)	79
4.4.3 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	80
4.4.4 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T)	81
4.4.5 Excluded variables	83
4.4.6 Persamaan Regresi	83

4.4.7 Koefisien Determinasi	84
BAB 5	
KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	93
KUESIONER PENELITIAN	94
RIWAYAT HIDUP	130

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian terdahulu	16
Table 3.1 Operasionalisasi Variable	21
Table 3.1 Operasionalisasi Variable (Lanjutan)	22
Table 3.2 Bobot Penilaian Skala Likert	23
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas job security	24
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas Komitmen Organisasi	25
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Intention to Stay	26
Table 3.6 Kriteria Pengukuran Reliabilitas	27
Table 3.7 Uji Reliabilitas	27
Tabel 3.8 Interpretasi Rata-Rata Hitung	28
Tabel 3.9 Rincian Objek Penelitian	32
Tabel 3.9 Rincian Objek Penelitian (Lanjutan)	33
Tabel 4.1 Rata-rata Hitung Dimensi Karir	37
Tabel 4.2 “Saya merasa pekerjaan yang saya miliki akan bertahan untuk waktu yang lama”	38
Tabel 4.3 “Saya merasa perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai pengelolaan karir karyawannya”	39
Tabel 4.4 “Saya merasa selalu tersedia jabatan yang dapat saya tempati di perusahaan”	40
Tabel 4.5 “Saya merasa perusahaan memiliki kepedulian terhadap perkembangan karir karyawannya”	41
Tabel 4.6 Rata-rata Hitung Dimensi Kesempatan Promosi	42
Tabel 4.7 “Perusahaan tetap memberikan kenaikan jabatan kepada mereka yang berpotensi mengisi posisi kosong sekalipun di periode pandemi”	43
Tabel 4.8 “Saya tetap diberikan kesempatan berkembang dalam pekerjaan di masa pandemi”	45

Tabel 4.9 “Perusahaan mengutamakan posisi kosong untuk diberikan kepada karyawan internal terlebih dahulu”	46
Tabel 4.10 “Perusahaan tetap mengidentifikasi karyawan yang potensial untuk mengisi posisi yang lebih tinggi”	47
Tabel 4.11 Rata-rata Hitung Dimensi Keamanan Kerja	48
Tabel 4.12 “Saya diberikan dokumen tertulis yang jelas seperti kontrak sebagai pendukung kepastian kerja”	49
Tabel 4.13 “Perusahaan ini memiliki prosedur, kebijakan, dan komitmen dari manajemen untuk saya tetap bisa berkontribusi dengan baik”	50
Tabel 4.14 Rata-rata Hitung Dimensi Komitmen Afektif	51
Tabel 4.15 “Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini”	52
Tabel 4.16 “Saya merasa dihargai selama bekerja di perusahaan ini”	53
Tabel 4.17 Rata-rata Hitung Dimensi Komitmen Berkelanjutan	54
Tabel 4.18 “Saya merasa berat hati untuk meninggalkan perusahaan”	55
Tabel 4.19 “Kehidupan saya terganggu jika meninggalkan perusahaan”	56
Tabel 4.20 “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan”	57
Tabel 4.21 Rata-rata Hitung Dimensi Komitmen Normatif	58
Tabel 4.22 “Saya merasa bersalah jika mengabaikan pekerjaan”	59
Tabel 4.23 “Saya berusaha untuk mencapai target kerja di divisi”	60
Tabel 4.24 “Saya berperilaku sesuai dengan ketentuan dari perusahaan ketika bekerja”	61
Tabel 4.25 “Saya patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan ini”	62
Tabel 4.26 “Saya selalu dilibatkan dalam diskusi yang berkaitan dengan pekerjaan saya ”	63
Tabel 4.27 “Saya terikat secara emosional dengan perusahaan”	64
Tabel 4.28 Rata-rata Hitung Dimensi Thinking to Stay	65
Tabel 4.29 “Saya antusias untuk tetap bekerja di perusahaan ini ”	66
Tabel 4.30 “Saya berpikir untuk bertahan karena benefit yang diberikan”	67

Tabel 4.31 Rata-rata Hitung Dimensi Thinking to Job	68
Tabel 4.32 “Saya berpikir untuk tetap mengerjakan tanggung jawab”	69
Tabel 4.33 “Saya tetap memberikan kinerja terbaik”	70
Tabel 4.34 “Saya berpikir untuk tetap bekerja karena saya menyukai pekerjaannya”	71
Tabel 4.35 “Saya punya inisiatif untuk mengembangkan diri di masa pandemi”	72
Tabel 4.36 “Saya melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja di bagian kerja saya”	73
Tabel 4.37 “Saya tetap mau belajar untuk menghasilkan kinerja yang baik”	74
Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas Data	77
Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.40 Tabel Variables Entered/ Removed	80
Tabel 4.41 Hasil Uji F (one tailed)	81
Tabel 4.42 Hasil Uji T	82
Tabel 4.43 Tabel excluded variables	83
Tabel 4.44 Hasil Uji Regresi	84
Tabel 4.45 Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	9
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	76
Gambar 4.2 Normal Probability Plot (P-Plot)	76
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan suatu sektor yang memberikan banyak kontribusi kepada Indonesia salah satunya kepada pertumbuhan perekonomian Indonesia seperti menghasilkan devisa, meningkatkan investasi dibidang infrastruktur, dan mengembangkan sektor-sektor ekonomi lainnya yang berdasar di sekitar wisata tersebut contoh seperti layanan akomodasi atau industri perhotelan (Yakup & Haryanto, 2019). Banyaknya daerah pariwisata baik itu yang dihampiri oleh wisatawan dari Indonesia maupun mancanegara memberikan dampak yang positif bagi industri perhotelan di sekitarnya.

Masuknya pandemi Covid-19 menjadi suatu hal yang tidak pernah diduga oleh pelaku di industri pariwisata dan membuat tantangan serta kesulitan termasuk industri-industri yang berdampak. Menurut PricewaterhouseCooper (dalam Pusparisa, 2021), terdapat 9 sektor industri yang merugi selama pandemi secara global dimana perhotelan dan hiburan merupakan sektor yang paling terdampak, yaitu sebanyak 86%. Salah satu faktor yang didukung persentase dampak tersebut adalah adanya regulasi-regulasi dari pemerintah yang bertujuan untuk melakukan mitigasi terhadap dampak dari pandemi itu sendiri dengan melakukan beberapa pembatasan dalam segi keluar masuknya turis asing. Kunjungan wisata mancanegara pada tahun kedua pandemi Covid-19, yaitu Desember 2021 ini pun mengalami penurunan sebesar 0.28% dibandingkan jumlahnya di Desember 2020 (Kemenparekraf, 2021). Penurunan yang drastis dari jumlah wisata mancanegara mengilustrasikan dampak negatif yang sangat besar bagi industri perhotelan di Indonesia. Hotel yang tidak dapat bertahan selama pandemi harus menutup operasional bisnis nya, yaitu 560 hotel di daerah Jawa Barat sudah tutup permanen (Prasetya, 2021).

Sejumlah hotel yang masih berusaha bertahan selama pandemi ini memutuskan untuk merumahkan karyawannya tanpa memberikan gaji.

Menurut Liputan6.com (2021), 71 hotel dan restoran di Jawa Barat telah melakukan kebijakan merumahkan karyawan dan sebanyak 60% dirumahkan tanpa digaji. Di lain sisi, Industri hotel juga melakukan tindakan strategis guna terus mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Salim et al. (2021), beberapa strategi yang dilakukan oleh Hotel selama pandemi covid-19 seperti pelatihan karyawan mengenai wawasan seputar covid-19 dan protokol kesehatan, pemberian promo voucher dengan batas waktu tertentu, *multitasking* ketika terdapat pengurangan karyawan, aktivasi strategi pemasaran menggunakan media sosial untuk membangun rasa percaya kepada konsumen. Dengan strategi dan tindakan yang dilakukan oleh organisasi, penting juga untuk organisasi terus memfokuskan kepada karyawannya sehingga strategi dapat berjalan dengan lancar.

Dari sisi karyawan, kondisi perhotelan yang bergantung kepada faktor eksternal termasuk regulasi pemerintah tentang covid-19 memberikan kekhawatiran mengenai prospek pekerjaan di masa mendatang dan berdampak kepada operasionalisasi hotel. Menurut Ferdian dan Dinitri (2020), karyawan atau staf hotel khawatir bekerja karena tidak ada jaminan yang tetap layaknya bekerja di BUMN atau PNS. Selain itu, penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terhadap terhadap intensi karyawan untuk mencoba mencari pekerjaan yang dianggap memberikan jaminan karir yang lebih dibandingkan memilih untuk bertahan.

Menurut Ibrahim dan Mubarak (2016), *intention to stay* adalah keadaan dimana karyawan cenderung berniat untuk tinggal atau bertahan bersama perusahaan tersebut sampai karyawan tersebut perlu meninggalkan dengan alasan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh konsultan karir mengatakan bahwa ada 3 alasan karyawan bertahan dalam suatu organisasi, yaitu fleksibilitas kerja, komitmen perusahaan terhadap kesehatan dan kesejahteraan, dan bekerja dengan nilai (Mercer, 2018). Keinginan karyawan untuk terus berusaha bekerja guna mencapai tujuan organisasi dikarenakan karyawan tersebut juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi

tersebut (Mohsin et al., 2021). Oleh sebab itu, perusahaan perlu juga memperhatikan dan terus menumbuhkan komitmen karyawannya.

Menurut Mohsin et al. (2021), Komitmen organisasi (*organizational commitment*) dapat diartikan sebagai keinginan individu atau karyawan untuk selalu berkomitmen dan bertindak sesuai dengan nilai organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Malik (2020) menekankan juga bahwa komitmen organisasi ini memacu rasa kebersamaan dengan organisasi dan kepedulian karyawan terhadap keberlangsungan organisasi di masa depan. Komitmen organisasi ini hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi yang relevan dengan kondisi perhotelan untuk dapat terus bertahan di kala masa krisis seperti pandemi ini. Tidak hanya itu, tetapi juga pandangan karyawan untuk mendapatkan kepastian dalam pekerjaan dan perusahaan aman terhadap posisinya perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Job security adalah istilah positif dimana memperlihatkan persepsi karyawan bahwa mereka merasa berada di kondisi yang aman, merasa percaya diri dimana tempat kerjanya menjadi tempat yang pasti selama karyawan mau tetap bekerja dan memiliki perasaan *secure* terhadap posisi yang dijalankan (Zeytinoglu et al., 2012). Konsep ini pada intinya menekankan kepada persepsi individu atau karyawan terhadap pekerjaan dibandingkan bentuk fisik seperti surat kontrak formal.

Dari penelitian sebelumnya tentang pengaruh antara *job security*, komitmen organisasi, *intention to stay* masih terdapat temuan yang berbeda-beda. Menurut Agus dan Selvaraj (2020), terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan *intention to stay*, tetapi menurut Mohsin et al. (2021) perlu adanya *moderating* dan *mediating* antar dua variabel tersebut. Zeytinoglu et al. (2012) mengutarakan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara *job security* terhadap *intention to stay*. Selain itu, penelitian yang membahas topik ini masih belum fokus kepada konteks penelitian di perhotelan dan juga kondisi terkini di masa pandemi Covid-19. Oleh karena itu, penulis melihat bahwa penelitian ini dapat

memenuhi *gap* secara literatur dalam memenuhi strategi hotel untuk bertahan selama pandemi Covid-19.

Swiss BelHotel Bogor adalah salah satu hotel bintang tertinggi yang berada di daerah komersial Bogor dimana memberikan pengalaman yang tak terlupakan kepada para pelanggannya dalam bentuk akomodasi baik itu kamar maupun ruangan untuk acara, ruang rapat, dan sebagainya. Hotel terimbas secara penjualan dimana terjadi penurunan transaksi yang terjadi di tahun 2020. Pada awal tahun 2019, Hotel mendapatkan pendapatan sebanyak Rp 51,5 Miliar dan ditargetkan untuk meningkat sebanyak 10% pada tahun berikut. Akan tetapi, di masa pandemi omzet Swiss BelHotel Bogor turun menjadi Rp 30 Miliar. Memasuki tahun keduanya, kondisi hotel mulai membaik dan dapat menyesuaikan dengan keadaan, tetapi serangan varian delta pada menyebabkan tingkat hunian pada bulan Juni sampai Agustus 2021 mengalami penurunan kembali. Karena penurunan tersebut, pihak hotel pun melakukan efisiensi terhadap karyawannya terkhususnya penggunaan karyawan harian.

Demi menjaga keberlangsungan bisnis dan mempertahankan hotel juga, Swiss Bel Hotel Bogor melakukan beberapa strategi-strategi di masa pandemi ini. Pertama, menurunkan kapasitas penggunaan ruangan. Jumlah kapasitas orang dalam satu ruangan dikurangkan demi terus menjaga tingkat penyebaran Covid-19 tetap rendah. Selain itu, peningkatan proses seperti masker dan disinfektan untuk menjaga kebersihan kamar dan sekitar. Kedua, meningkatkan kepercayaan klien dan pengunjung hotel terhadap kebersihan dan terhindarnya dari virus tersebut dengan cara melakukan *sales call* dari divisi marketing untuk menyakinkan.

Dari kegiatan *preliminary research*, penulis menemukan kebijakan dan strategi manajemen terhadap karyawan selama periode pandemi ini. Karena tingginya tingkat penyebaran pada varian delta, karyawan hotel terkhususnya di bagian back office dapat melakukan pekerjaan di rumah (*work from home*), tetapi untuk karyawan lainnya tetap datang ke kantor. Selain itu, strategi yang

dilaksanakan oleh departemen *Human Resource* adalah melakukan training secara *offline* dan *online*. Kegiatan *offline* dilaksanakan dengan proses yang ketat untuk materi praktik yang sulit jika dilaksanakan secara daring.

Dengan banyaknya perubahan dan permasalahan yang terjadi selama pandemi covid-19, manajemen belum bisa memberikan pengembangan karir dalam bentuk promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawannya pada periode pandemi ini. Akan tetapi, melihat rendahnya peluang kerja selama periode pandemi juga menyebabkan para pekerja juga berusaha bertahan dalam pekerjaan. Walaupun beberapa pekerja perlu untuk dirumahkan atau tidak di pekerjaan terlebih dahulu karena *traffic* dari hotel yang rendah sesuai dengan regulasi pemerintah yang baru, *turnover rate* yang rendah diduga menjadi tanda baik dari berkeinginan karyawan untuk bertahan, tetapi tetap perlu untuk diteliti lebih lanjut sehingga manajemen dapat menilai keamanan bekerja, komitmen organisasi, dan juga keinginan karyawan untuk bertahan. Berdasarkan hasil uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“Analisis Pengaruh *Job Security* dan *Organizational Commitment* terhadap *Intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor pada Pandemi Covid-19 ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, penulis mengidentifikasi dan menguraikan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana *job security* di Swiss BelHotel Bogor?
2. Bagaimana komitmen organisasi di Swiss BelHotel Bogor?
3. Bagaimana *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor?
4. Bagaimana pengaruh *job security* terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor?

6. Bagaimana pengaruh *job security* dan komitmen organisasi terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor?

1.3 Tujuan

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan dari penelitian ini, yaitu

1. Mengetahui sejauh mana *job security* di Swiss BelHotel Bogor
2. Mengetahui sejauh mana komitmen organisasi di Swiss BelHotel Bogor
3. Mengetahui sejauh mana *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor
4. Mengetahui pengaruh *job security* terhadap komitmen organisasi di Swiss BelHotel Bogor
5. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor
6. Mengetahui pengaruh *job security* dan komitmen organisasi terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :,

1. Penulis
Penelitian ini disusun untuk meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan diharapkan topik ini dapat menjadi solusi bagi masyarakat menyangkut *job security*, komitmen organisasi dan *intention to stay*.
2. Perusahaan
Penelitian ini dilakukan berharap akan dapat memberikan *insight* dan membantu perusahaan untuk mengevaluasi tentang *job security*, komitmen organisasi, dan *intention to stay* sehingga diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.
3. Pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber referensi bagi pihak lain termasuk pihak akademisi, institusi, dan lain sebagainya untuk menambah penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai *job security*, komitmen organisasi dan *intention to stay*.

1.5 Kerangka Pemikiran

Perubahan dan kebijakan dalam konteks bisnis selama pandemi covid-19 menyebabkan pentingnya perusahaan untuk membuat karyawan merasa terjaga dan aman. *Job security* adalah pandangan karyawan ketika mereka pada saat ini merasa aman, percaya diri, dan akan terus bekerja di posisinya (Zeytinoglu et al., 2012). Terdapat empat indikator pengukuran *job security*, yaitu karir masa depan, keamanan kerja, kegelisahan, dan kenyamanan kerja (Utama et al., 2015).

Kala perubahan regulasi dan dampak yang diberikan kepada organisasi semasa ini, perusahaan perlu untuk menjaga dan menumbuhkan komitmen dari masing-masing karyawannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah kondisi di dalam masing-masing karyawan dengan menetapkan identitas terhadap organisasinya, bertahan sebagai bagian dari organisasi, serta bersedia berupaya untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Terdapat tiga indikator pengukuran komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normatif commitment*). Dengan memperhatikan komitmen organisasi pada karyawan, perusahaan dapat menjaga keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

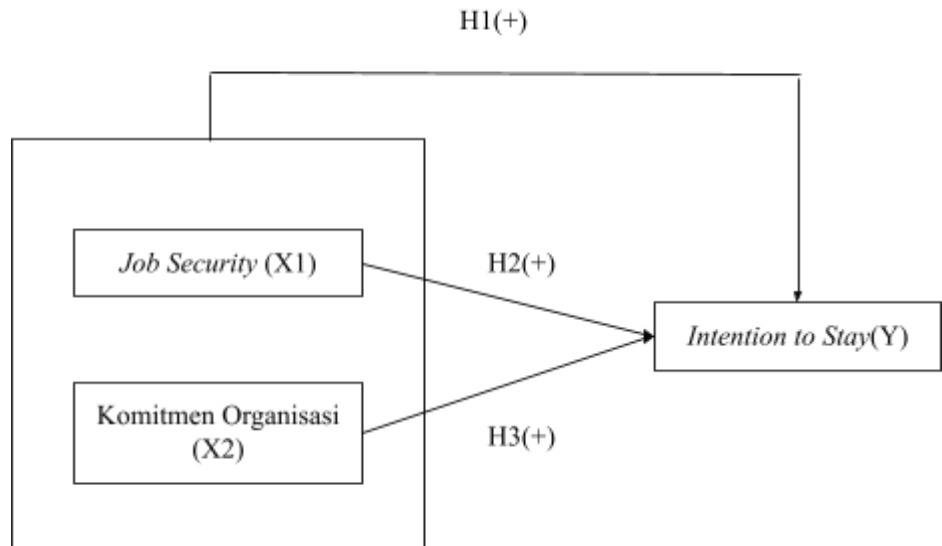
Intention to stay merupakan suatu antusiasme karyawan untuk tetap berada pada posisi dan pekerjaan yang sedang dilakukan (Uraon, 2017). Persepsi karyawan untuk tetap tinggal dikembangkan dari pemahaman mereka tentang situasi pada organisasi, prosesnya, dan pengaruhnya kepada karyawan

untuk tetap bertahan atau tidak dalam organisasi (Bellamkonda, Santhanam & Pattusamy, 2020).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan di *Big-Four company* Vietnam dikatakan komitmen organisasi signifikan terhadap *intention to stay* karyawan sehingga untuk meningkatkan *intention to stay* karyawannya, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi contohnya dengan melakukan strategi seperti pemberian kompensasi dan promosi (Phuong & Trang, 2017). penelitian dari Reddit et al (2017) melakukan uji dari ketiga indikator dari komitmen organisasi dan didapatkan bahwa ketiganya berpengaruh positif terhadap *intention to stay* dimana komitmen afektif memiliki korelasi yang paling kuat. Selain itu, penelitian sebelumnya dengan melakukan survey ke 407 karyawan di perbankan, perhotelan, dan *airline cabin crew* menyatakan bahwa terhadap pengaruh yang signifikan dan positif antara *job security* dan *intention to stay* (Zeytinoglu et al., 2012).

Oleh sebab itu, dari hasil wawancara dengan karyawan-karyawan dari Swiss BelHotel Bogor, penulis mengembangkan model kerangka yang sebelumnya menjadi model kerangka yang baru. Dengan demikian, didapatkan *job security* dan komitmen organisasi sebagai *independent variable*, dan *intention to stay* sebagai *dependent* dengan gambaran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pengolahan Penulis

Berdasarkan hasil model penelitian diatas, penulis menyatakan hipotesis penelitian ini

H1 : *Job security* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor

H2 : *Job security* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Swiss BelHotel Bogor

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay* di Swiss BelHotel Bogor