

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA SENSE SUNSET HOTEL  
SEMINYAK**

**Kadek Adi Surya Negara<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Manuati Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: negarasurya5@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak yang berjumlah 110 orang sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 15 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Agar dapat menurunkan tingkat *turnover* perusahaan disarankan untuk menekan tingkat ketidakamanan kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan.

**Kata Kunci:** ketidakamanan kerja, stres kerja, *turnover intention*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the effect of job insecurity and job stress on employee turnover intention. The population in this study were all employees of Sense Sunset Hotel Seminyak which amounted to 110 people while the samples taken in this study were 86 respondents. The method of determining the sample in this study using proportional random sampling. The data was collected by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 15 question items. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The result of the analysis shows that job insecurity and work stress have positive and significant effect on turnover intention. In order to reduce the turnover rate of the company it is advisable to reduce the level of job insecurity and job stress felt by employees.*

**Keywords:** *job insecurity, job stress, turnover intention*

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu eksistensi perusahaan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM yang dimiliki secara optimal (Waspodo dkk., 2013). Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk sikap karyawan yang sering muncul akibat ketidakefektifan pengelolaan SDM yang dimiliki perusahaan adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Johartono & Widuri, 2013).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Setiawan & Putra, 2016). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan (Irvianti & Verina, 2015). Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu (Fah *et al.*, 2010).

Abdillah (2012) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu fenomena dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari alternatif pekerjaan di perusahaan lain. Kadiman dan Indriana (2012) juga berpendapat bahwa intensitas *turnover* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan karena perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru. Menurut Cinar *et al.* (2014) *turnover* dapat dilakukan secara sukarela yang terjadi ketika karyawan membuat keputusan secara sukarela untuk meninggalkan perusahaan. Biasanya *turnover* semacam ini terjadi ketika karyawan merasa ada kesempatan yang lebih baik dari pada posisi sekarang, seperti gaji yang lebih tinggi, pengakuan yang lebih baik atau kondisi perusahaan yang lebih nyaman.

Faktor yang sering diidentifikasi sebagai penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan adalah ketidakamanan kerja (Saputro dkk., 2016) (Okurame & Osuzoka, 2014). Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014). Karyawan akan mengalami rasa tidak aman karena ketidakjelasan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan (Hanafiah, 2014).

Selain faktor ketidakamanan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu stres kerja seperti yang dinyatakan Siddiqui dan Raja

(2015). Syahronica dkk. (2015) menyatakan semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, dan persaingan kerja yang semakin ketat dapat menimbulkan stres kerja yang akhirnya memicu *turnover intention* karyawan. Nazenin dan Palupiningdyah (2014) juga menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. stres kerja perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap perusahaan secara keseluruhan (Waspodo dkk., 2013).

Sense Sunset Hotel Seminyak merupakan hotel bintang 3 dengan lokasi yang sangat strategis, dimana hotel ini dekat dengan pusat perbelanjaan, restoran, *caffe*, *club* malam dan tujuan wisata lainnya. Akan tetapi, di hotel ini terdapat permasalahan yakni tingginya tingkat perputaran karyawan.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada 10 karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak, 7 orang diantaranya menyatakan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan akibat ketidakamanan dan stres kerja yang dirasakan. Ketidakamanan kerja disebabkan oleh status pekerjaan, adanya persaingan tidak sehat antar karyawan dan lingkungan kerja yang berubah-ubah. Ketika karyawan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya, secara tidak langsung akan memunculkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini tentunya akan merugikan perusahaan yang dimana karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan.

Variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti beban kerja yang dirasakan karyawan terlalu berat, kerjasama tim yang kurang kondusif dan adanya tekanan

dari atasan. Jika karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya, maka dapat menimbulkan niatnya untuk keluar dari perusahaan. Data yang diperoleh dari bagian pengembangan SDM Sense Sunset Hotel Seminyak menunjukkan tingkat *turnover* cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Data *Turnover* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak Tahun 2013 – 2015**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (2)	Jumlah Karyawan		<i>Turnover</i> $\frac{(3) + (4)}{(1) + (2)} \times 100\%$
			Masuk (3)	Keluar (4)	
2013	124	120	0	4	1,63 %
2014	120	111	37	46	35,9 %
2015	111	110	51	52	46,6 %

*Sumber:* HRD Sense Sunset Hotel Seminyak, 2016

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa pada tahun 2014 dan tahun 2015 terjadi tingkat perputaran karyawan diluar batas normal sebesar 35,9% dan 46,6 %. Menurut Gillies (1989) tingkat perputaran karyawan dikatakan normal jika berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya penarikan dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak? dan 2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak?

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut. 1) Untuk menjelaskan pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak dan 2) Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak.

Green *et al.* (2013) menyatakan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sedikit banyak ditentukan berdasarkan sikap emosional mereka. Menurut Mahdi *et al.* (2012) *turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. *Turnover* timbul pada diri karyawan ketika kebutuhan mereka tidak terpenuhi (Owolabi, 2012). Kumar *et al.* (2012) menyatakan *turnover intention* dapat diklasifikasikan ke dalam 3 bagian yaitu pertama, *turnover* yang tidak dapat dicegah yaitu keluarnya seorang karyawan yang disebabkan oleh penyakit, masalah keluarga atau pensiun. Kedua, *turnover* yang diinginkan yaitu keluarnya seorang karyawan karena ketidakmampuan karyawan itu sendiri. Ketiga, *turnover* yang tidak diinginkan karena masalah organisasi seperti kurangnya pengawasan, rendahnya dukungan, dan adanya konflik. Isu-isu seperti ini perlu ditangani dengan baik karena secara langsung mempengaruhi efektivitas organisasi.

Menurut Sulistyawati (2012) ketidakamanan kerja merupakan suatu bentuk ketidakmampuan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan yang disebabkan oleh lingkungan sekitar tempat bekerja. De Cuyper *et*

*al.* (2010) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Ketidakamanan kerja sebagai atmosfer bagi ketenagakerjaan dan akan memberi dampak yang luas secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis maupun dari fisiologis (Setiawan & Hadianto, 2015). Status pekerjaan karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan ketidakamanan kerja. Karyawan kontrak akan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap (Miana *et al.*, 2011).

Kang *et al.* (2012) menganggap ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kognitif dan afektif. Ketidakamanan kerja kognitif merupakan pikiran tidak aman dari seorang karyawan sedangkan rasa tidak aman yang dialami karyawan saat berkerja merupakan ketidakamanan kerja afektif (Dewe *et al.*, 2012). Menurut Suhartono (2007:61) masalah-masalah berikut dapat menyebabkan terjadinya ketidakamanan kerja yaitu pertama, kondisi pekerjaan merupakan gangguan yang ada di sekitar individu baik berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Kedua, ketidakjelasan peran merupakan masalah yang timbul dalam bekerja sehingga karyawan tidak tahu apa yang diharapkan manajemen terhadap diri mereka, dan ketiga pengembangan karir yang tidak kondusif yaitu ketidakjelasan jenjang karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam perusahaan.

Menurut Sunyoto (2013:42) stres kerja adalah kondisi dinamis dimana seorang diharapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Dalam penelitian Nursyamsi (2012) stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi. Ketika stres kerja meningkat maka besar kemungkinan timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Chandio *et al.*, 2013).

Rahim (1996) menyebutkan stres kerja secara konseptual terdiri dari lima dimensi yaitu pertama, *physical environment* termasuk lingkungan tempat kerja yang tidak mendukung terselenggaranya proses bekerja yang baik. Kedua, *role-conflict* yang mengindikasikan suatu tingkatan dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara permintaan dan komitmen dari suatu peran. Ketiga, *role ambiguity* yang mengidentifikasikan suatu tingkatan dimana kriteria prioritas, harapan, dan evaluasi tidak disampaikan secara jelas kepada pegawai. Keempat, *role overload* mengindikasikan suatu tingkatan dimana permintaan kerja melebihi kemampuan pegawai dan sumber daya lainnya, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Kelima, *role insufficiency* yang mengindikasikan suatu kondisi dimana pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan pengalaman pegawai tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Menurut Sora *et al.* (2010) ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Timbulnya rasa tidak aman akan menimbulkan keinginan karyawan mencari pekerjaan di perusahaan lain (Saputro, 2016).

Gunalan dan Adnan (2015) juga mendapatkan hasil penelitian serupa bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan merasa adanya risiko kehilangan pekerjaannya, maka niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi. Hanafiah (2014) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja berupa ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, berakibat pada intensi pindah kerja yang cenderung meningkat.

Qazi *et al.* (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dalam kondisi kerja yang terancam akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

H<sub>1</sub> : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

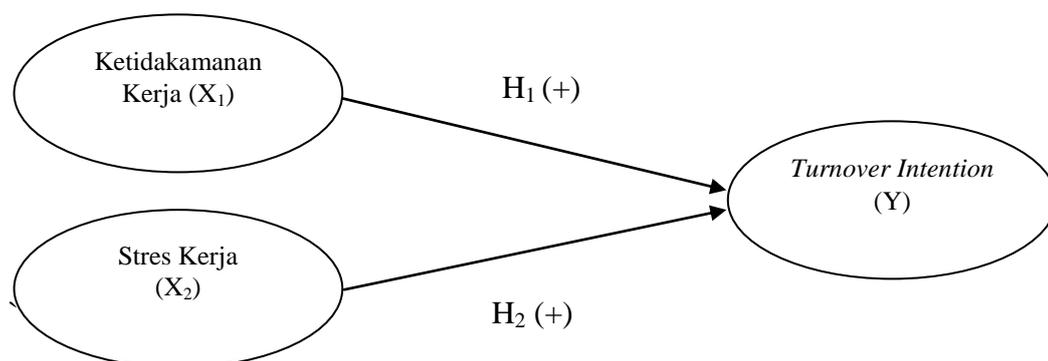
Temuan studi Siddiqui dan Raja (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dijelaskan bahwa tekanan yang berlebihan dan ketegangan saraf membuat karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Suciati dkk. (2015) juga menyatakan bahwa persepsi mengenai stres kerja yang lebih besar akan cenderung meningkatkan *turnover intention* karyawan. Temuan yang serupa juga dikemukakan oleh Johartono dan Widuri (2013) bahwa kecemasan, kebosanan, ketegangan, dan penundaan pekerjaan

merupakan gejala terjadinya stres kerja yang menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian Qureshi *et al.* (2012) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, dengan meningkatnya stres kerja karyawan maka perputaran niat karyawan akan meningkat. Penelitian Parvaiz *et al.* (2015) juga menunjukkan stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, jika karyawan mengalami stres kerja dan tidak memiliki mekanisme yang cocok untuk mengatasi stres kerja tersebut, maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi beban kerja dan tekanan dalam pekerjaan maka stres pada karyawan akan meningkat sehingga karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kerangka konsep penelitian disajikan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Sumber : H<sub>1</sub>: Sora *et al.* (2010), Gunalan dan Adnan (2015), Hanafiah (2014), Qazi *et al.* (2015).

H<sub>2</sub>: Siddiqui dan Raja (2015), Suciati dkk. (2015), Johartono dan Widuri (2013), Qureshi *et al.* (2012), Parvaiz *et al.* (2015).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan tujuan untuk menjelaskan pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja, stres kerja, dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak yang berjumlah 110 orang. Sampel sebanyak 86 karyawan, yang ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*. Metode pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner, sementara analisis yang dipergunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah *turnover intention* ( $Y$ ). Adapun bentuk dari persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

$\alpha$	: Konstanta
$Y$	: <i>Turnover Intention</i>
$X_1$	: Ketidakamanan kerja
$X_2$	: Stres Kerja
$\beta_1, \beta_2$	: Koefisien regresi variabel $X_1, X_2$
$\varepsilon$	: <i>ERor of term</i> (Variabel yang tidak terungkap)

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan atau individu untuk keluar dari suatu organisasi, baik sukarela maupun tidak dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sebelumnya (Etnaningtiyas, 2011). Indikator variabel *turnover intention* mengacu pada Fah *et al.* (2010) yang terdiri dari pertama, kecenderungan individu berpikir untuk

meninggalkan organisasi. Kedua, kemungkinan individu mencari pekerjaan baru di tahun depan, dan ketiga, kemungkinan individu akan meninggalkan organisasi.

Ketidakamanan kerja merupakan keadaan yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan (Safaria, 2011). Indikator variabel ketidakamanan kerja menurut De Cuyper *et al.* (2010) adalah sebagai berikut: pertama, rasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan. Kedua, keyakinan karyawan bisa mempertahankan pekerjaan. Ketiga, kemungkinan akan segera kehilangan pekerjaan, dan keempat, kekhawatir kehilangan pekerjaan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja (Putra & Wibawa, 2014). Indikator variabel stres kerja menurut Qureshi *et al.* (2012), yaitu pertama, tekanan dalam pekerjaan. Kedua, kesulitan dalam pekerjaan. Ketiga, pekerjaan membuat individu gelisah. Keempat, kelelahan setelah bekerja. Kelima, akan membantu kesehatan jika merubah pekerjaan. Keenam, lemah saat bekerja. Ketujuh, emosional dalam pekerjaan, dan kedelapan, tidak bahagia di tempat kerja

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, data distribusi responden karyawan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dominan karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55 orang dengan presentase 64,0%. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang ada di hotel cukup berat misalnya di bagian

*housekeeping*, *security*, dan *engineering* sehingga lebih banyak dibutuhkan karyawan laki-laki. Sebagian besar karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak berusia 19-24 tahun sebanyak 44 orang dengan presentase 51,2%. Hal ini dikarenakan hotel tersebut membutuhkan karyawan yang berusia muda untuk ditempatkan di posisi tertentu seperti *housekeeping* dan *front office*, untuk yang berumur > 30 ditempatkan di posisi *accounting* dan *receptionist*.

**Tabel 2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja, dan Pendidikan Terakhir pada Sense Sunset Hotel Seminyak**

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki- laki	55	64,0
	Perempuan	31	36,0
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
Usia	19-24	44	51,2
	25-32	28	32,5
	>33	14	16,3
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
Masa Kerja	<1	28	32,5
	1-2	36	41,9
	3-4	22	25,6
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK sederajat	32	37,2
	Diploma	38	44,2
	Sarjana	16	18,6
	<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah, 2017

Berdasarkan persentase menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak memiliki masa kerja kurang lebih 1-2 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 41,9%. Pada masa kerja 1-2 tahun karyawan lebih banyak ingin mencari pengalaman kerja di tempat dimana mereka bekerja, disamping itu karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun masih memiliki semangat kerja yang tinggi. Sense Sunset Hotel Seminyak memiliki karyawan dengan pendidikan terakhir lulusan Diploma dengan persentase 44,2% sebanyak 38 orang. ini dikarenakan lulusan diploma merupakan lulusan yang dinilai dan sudah siap

berkecimpung di dunia kerja dan sebagian besar lulusan diploma lebih memilih langsung terjun ke dunia kerja dibandingkan harus melanjutkan ke jenjang selanjutnya.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel Ketidakamanan Kerja**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS	TS	N	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya.	0	1	3	38	44	383	4,45	Sangat Tinggi
2	Saya yakin saya bisa mempertahankan pekerjaan saya.	1	3	24	43	15	326	3,79	Tinggi
3	Kemungkinan saya akan segera kehilangan pekerjaan saya.	0	1	18	49	18	342	3,98	Tinggi
4	Saya khawatir kehilangan pekerjaan saya.	0	0	2	29	55	397	4,62	Sangat Tinggi
Rata-rata skor Ketidakamanan Kerja								4,21	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 3 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan keempat yaitu dengan rata-rata skor 4,62 dikategorikan sangat tinggi yang artinya karyawan khawatir kehilangan pekerjaannya. Skor terendah terdapat pada pernyataan kedua dengan rata-rata skor 3,79 dikategorikan tinggi yang artinya karyawan yakin bisa mempertahankan pekerjaannya. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel ketidakamanan kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4,21 yang artinya tingkat ketidakamanan kerja karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak tergolong tinggi.

Pada Tabel 4 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan keempat yaitu dengan rata-rata skor 4,63 dikategorikan sangat tinggi yang artinya

karyawan merasa kelelahan setelah bekerja. Skor terendah terdapat pada pernyataan kedua dengan rata-rata skor 3,69 dikategorikan tinggi yang artinya kesulitan dalam pekerjaan biasanya membuat karyawan tidak bisa tidur. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel stres kerja secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4,11 yang artinya tingkat stres kerja karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak tergolong tinggi.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
1	Saya sering merasa tertekan dalam pekerjaan saya.	0	0	7	45	34	371	4,31	Sangat Tinggi
2	Kesulitan dalam pekerjaan biasanya membuat saya tidak bisa tidur.	1	2	30	43	10	317	3,69	Tinggi
3	Pekerjaan saya membuat saya gelisah.	0	0	8	51	27	363	4,22	Tinggi
4	Saya merasa kelelahan setelah bekerja.	0	0	2	28	56	398	4,63	Sangat Tinggi
5	Akan sangat membantu kesehatan saya jika saya mengubah pekerjaan.	0	0	15	54	17	346	4,02	Tinggi
6	Saya merasa lemah saat bekerja.	0	1	31	43	11	322	3,74	Tinggi
7	Saya sering merasa emosional dalam pekerjaan.	0	1	25	45	15	332	3,86	Tinggi
8	Saya tidak bahagia di tempat kerja.	0	1	5	37	43	380	4,42	Sangat Tinggi
Rata-rata skor Stres Kerja								4,11	Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 5 menunjukkan rata-rata skor paling tinggi pada pernyataan pertama yaitu dengan rata-rata skor 4,47 dikategorikan sangat tinggi yang artinya karyawan sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya. Skor terendah terdapat

pada pernyataan ketiga dengan rata-rata skor 3,99 dikategorikan tinggi yang artinya Sesegeera mungkin karyawan akan meninggalkan perusahaan ini. Hasil rata-rata skor jawaban responden pada variabel *turnover intention* secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 4,29 yang artinya tingkat *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak tergolong sangat tinggi.

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata skor	Keterangan
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5			
1	Saya sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.	0	0	4	38	44	384	4,47	Sangat Tinggi
2	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.	0	0	7	35	44	381	4,43	Sangat Tinggi
3	Sesegera mungkin saya akan meninggalkan perusahaan ini.	0	1	18	48	19	343	3,99	Tinggi
Rata-rata skor <i>Turnover Intention</i>								4,29	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2017

Setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total. Instrumen dikatakan valid jika korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,30$ ) (Sugiyono, 2013:178). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 6.

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel ketidakamanan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* memiliki korelasi

butir pertanyaan total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30 yang artinya seluruh indikator tersebut dinyatakan valid, atau telah memenuhi syarat validitas data.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1,1</sub>	0,873	Valid
		X <sub>1,2</sub>	0,859	Valid
		X <sub>1,3</sub>	0,665	Valid
		X <sub>1,4</sub>	0,805	Valid
		X <sub>2,1</sub>	0,882	Valid
2	Stres Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2,2</sub>	0,764	Valid
		X <sub>2,3</sub>	0,803	Valid
		X <sub>2,4</sub>	0,831	Valid
		X <sub>2,5</sub>	0,759	Valid
		X <sub>2,6</sub>	0,727	Valid
		X <sub>2,7</sub>	0,717	Valid
		X <sub>2,8</sub>	0,853	Valid
		Y <sub>1</sub>	0,889	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y <sub>2</sub>	0,894	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,913	Valid

Sumber : Data Diolah, 2017

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* instrumen lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Ketidakamanan Kerja ( $X_1$ )	0,796	Reliabel
2	Stres Kerja ( $X_2$ )	0,911	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,881	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 7 menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu ketidakamanan kerja, stres kerja, dan *turnover intention* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 yang artinya semua instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas, yaitu ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*. Tabel 8 menyajikan hasil analisis regresi linier berganda.

**Tabel 8.**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
Constanta	0,000	0,057		0,000	1,000
Ketidakamanan Kerja	0,257	0,102	0,257	2,513	0,014
Stres Kerja	0,626	0,102	0,626	6,111	0,000
F hitung		108,913			
Signifikansi F		0,000			
R Square		0,724			

*Sumber* : Data Diolah, 2017

Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini berdasarkan Tabel 8 dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,000 + 0,257 + 0,626$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
- X1 = Ketidakamanan Kerja
- X2 = Stres Kerja

Interpretasi dari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$\beta_1 = 0,257$  artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Sense Sunset

Hotel Seminyak sebesar 0,257 yang artinya apabila ketidakamanan kerja meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat.

$\beta_2 = 0,626$  artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak sebesar 0,626 yang artinya apabila stres kerja meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat.

$R^2 = 0,724$  berarti bahwa sebesar 0,724 persen variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel ketidakamanan kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), dan sisanya sebesar 27,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam model penelitian ini.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	86
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,682
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,741

Sumber : Data Diolah, 2017

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Table 9 menyajikan hasil uji normalitas. Pada Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,682 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,741. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,741 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikoloneritas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Tabel 10 menyajikan hasil uji multikolinearitas.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Ketidakamanan Kerja (X1)	0,317	3,155
Stres Kerja (X2)	0,317	3,155

*Sumber* : Data Diolah, 2017

Pada Tabel 10 menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari ketidakamanan kerja dan stres kerja, yang dimana nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10. Hal ini mengindikasikan tidak terdapat multikolineritas antara variabel ketidakamanan kerja dan stres kerja.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dibuat terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilihat dari tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya diatas 0,05. Tabel 11 menyajikan hasil uji heterokedastisitas.

Pada Tabel 11 menunjukkan nilai Sig. dari variabel ketidakamanan kerja dan stres kerja masing-masing yaitu 0,500 dan 0,801. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap *absolute*

*residual*. Ini berarti model regresi yang dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	0,418	0,034		12,186	0,000
	Ketidakamanan Kerja	0,041	0,061	0,131	0,677	0,500
	Stres Kerja	-0,015	0,061	-0,253	-0,253	0,801

Sumber : Data Diolah, 2017

### **Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis satu ( $H_1$ ) pada penelitian ini menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak. Hal ini menunjukkan hipotesis tersebut terdukung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sora *et al.* (2010) ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, timbulnya rasa tidak aman pada karyawan akan mengakibatkan keinginan karyawan mencari pekerjaan di perusahaan lain (Saputro, 2016). Gunalan dan Adnan (2015) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, timbulnya kecemasan, kebosanan, ketegangan, dan menunda-nunda pekerjaan merupakan gejala terjadinya stres kerja yang menimbulkan keinginan untuk melakukan *turnover*. Sedangkan menurut Hanafiah (2014) bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*, adanya ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa

diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat.

Qazi *et al.* (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention*, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dalam kondisi kerja yang terancam sehingga akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran kuesioner yang meliputi empat pernyataan mengenai variabel ketidakamanan kerja, dapat diketahui butir pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan X<sub>1.4</sub>, “saya khawatir kehilangan pekerjaan saya” dengan skor sebesar 4,62 yang berarti nilai indikator dari ketidakamanan kerja berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak belum bisa bekerja dengan kondisi nyaman karena kondisi pekerjaan yang belum pasti untuk kedepannya.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Hipotesis dua (H<sub>2</sub>) pada penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak. Hal ini menunjukkan hipotesis tersebut terdukung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Raja (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, tekanan yang berlebihan dan saraf ketegangan membuat karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Sama dengan hasil penelitian Suciati dkk. (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, persepsi mengenai stres kerja yang lebih besar akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Temuan yang serupa juga dikemukakan oleh Johartono dan Widuri (2013) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian Qureshi *et al.* (2012) menunjukkan stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, dengan meningkatnya stres kerja karyawan maka perputaran niat karyawan akan meningkat. Penelitian Parvaiz *et al.* (2015) juga menunjukkan stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, jika karyawan mengalami stres kerja dan tidak memiliki mekanisme yang cocok untuk mengatasi stres kerja tersebut, maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana semakin tinggi beban kerja dan tekanan dalam pekerjaan maka tingkat stres pada karyawan akan meningkat sehingga karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat dari hasil sebaran kuesioner yang meliputi delapan pernyataan mengenai variabel stres kerja, dapat diketahui butir pernyataan dengan rata-rata skor tertinggi yaitu pernyataan X<sub>2.4</sub> “saya

merasa kelelahan setelah bekerja” dengan skor sebesar 4,63 yang berarti nilai indikator dari stres kerja berada pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan Sense Sunset Hotel Seminyak sangat kelelahan setelah bekerja sehingga membuat karyawan akan terbebani dan meningkatkan resiko stres dalam pekerjaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini maka dapat ditarik simpulan bahwa ketidakamanan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memperhatikan karyawannya dengan menekan tingkat ketidakamanan kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan sehingga dapat merubah pola pikir dari karyawannya, perusahaan diharapkan memberikan dukungan sosial, meningkatkan keterampilan karyawan serta membuat peraturan-peraturan yang menguntungkan kedua pihak yaitu baik pihak perusahaan dan pihak karyawan sehingga dapat menekan tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaannya dari karyawan, serta perusahaan diharapkan mampu menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas kerja yang dimiliki karyawannya agar karyawan tidak merasa kelelahan setelah bekerja. Bagi akademis, diharapkan untuk menambah variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh

ketidakamanan kerja dan stres kerja, namun tidak menutup kemungkinan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

## REFERENSI

- Abdillah, F. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2): 52-58.
- Chandio, J.A., Ashique, A.J., and Rafia, M. 2013. Modeling the relationship of unclear career development with job dissatisfaction, job stress and employees turnover intention: structural equation modeling approach. *Journal Arts and Humanities*, 41(41): 57-70.
- Cinar, O., Fatih, K., and Imran, A. 2014. The Relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey. *International Strategic Management Conference*, 150(9): 429-437.
- De Cuyper, N., Hans, D.W., Tinne, V.E., and Yasmin, H. 2010. Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived Job Insecurity and strain. *Journal of Business and Psychologi*, 25(1): 75-85.
- Dewe, P.J., Michael, P., O'Driscoll., and Cary, L.C. 2012. Theories of psychological stress at work. *Departmen of Organizational Psychology*, 6(2): 23-38.
- Etnaningtiyas, A.P. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *Skripsi* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri, Jakarta.
- Fah, B.C.Y., Yeoh, S.F., Lim, C.L., and Syuhaily, O. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8): 57-64.
- Gillies, D.A. 1989. *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Edisi 2*. Illinois: WB Saunders Company.
- Gunalan, M., and Adnan, C. 2015. The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10): 74-86.
- Green, A.E., Elizabeth, A.M., and Gregory, A.A. 2013. Transformational Leadership Moderators the Relationship between Emotional Exhaustion and Turnover Intention among Community Mental Health Providers. *Comonity Mental Health Journal*, 49(4): 373-379.

- Hanafiah, M. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1(3): 303-312.
- Irvianti, L.S.D., dan Renno, E.V. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1): 117-126.
- Johartono., R.W. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax and Accounting Review*, 3(2): 1-13.
- Kadiman., dan Rr. Dian, I.T.L. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 1(1): 57-72.
- Kang, D.S., Jeef, G., and Daewon, K. 2012. Responses to Job Insecurity The Impact on Discretionary Extra-Role and Impression Management Behaviours and The Moderating Role of Employability. *Journal Carrer Development International*, 17(4): 314-332.
- Kekesi, E.K., and Collins, B.A. 2014. Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1): 18-35.
- Kumar, R., Charles, R., and Peter, Y. 2012. A Study on Turnover intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social*, 2(5): 9-42.
- Mahdi, F., Mohamad, Z.M.Z., Mohd, R.M.N., Ahamad, A.S., and Abang, S.A.N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9): 1518-1526.
- Miana, B.S., M. Gloria, G.M., Aparo, C., and Jose, M.P. 2011. Consequences of Job Insecurity and The Moderator Role of Occupation Group. *The Spanish Journal Of Psychology*, 14(2): 820-831.
- Nazenin, S., dan Palupiningdyah. 2014. Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Untuk Mengurangi *Turnover Intention*. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5(2): 220-227.
- Nursyamsi, I. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Conference in business, Accounting, and Management*, 1(1): 405-423.

- Okurame, D.E., and Awele, A.O. 2014. Exploring The Attenuating Influence of Organizational Communication and Restarrative Strategy on Subjective Job Insecurity in Marger Bank. *IFE Psychologia: An International Journal*, 22(1): 23-38.
- Owolabi, A.B. 2012. Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on Turn-Over Intention of Health Workers in Ekiti State, Nigeria. *Department of Psychology University of Ado-Ekiti, Nigeria*, 3(1): 28-34.
- Parvaiz, L., Saba, B., Ambar, K., and Yasir, A.F. 2015. Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its Subsequent Impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10): 52-63.
- Putra, I.G.S., dan I Made, A.W. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9): 2745-2766.
- Qazi, T.F., Afia, K., and Muhammad, S. 2015. Contemplating Employee Retention Through Multidimensional Assessment of Turnover Intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(2): 598-613.
- Qureshi, M.I., Raja, A.J., Mehwish, I., Sadia, A., Saeed, L., Imran, N., and Khalid, Z. 2012. Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*, 65(8): 230-241.
- Rahim, A. 1996. Stress, Strain, and Their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers. *Journal of Small Business Management*, 34(1): 46-58.
- Safaria, T. 2011. Peran *Religious Coping* Sebagai Moderator dari *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*, 3(2): 156-170.
- Saputro, H., Azis, F., dan Maria, M.M. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus pada Distribution Center PT. Sumber Alfaria Trijaya cabang Rembang Jawa Tengah). *Journal of Management*, 2(2): 1-14.
- Sartika, D. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2): 1-11.
- Setiawan, I.N.A., dan Made, S.P. 2016. Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8): 4983-5012.

- Setiawan, R., dan Bram, H. 2010. Job Insecurity dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 7(2): 69-79.
- Siddiqui, A.A., and Raja, A.J. 2015. Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4): 160-165.
- Sora, B., Amparo, C., and Jose, M.P. 2010. The Consequences of Job Insecurity for Employees: The Moderator Role of Job Dependence. *International LabourReview*, 149(1): 59-72.
- Suciati, A.T.H., dan Maria, M.M. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1(1): 1-12.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 17. Bandung, CV Alfabeta.
- Suhartono, R. 2007. *Resign Noway: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja* Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sulistiyawati, R., Herlina, N., dan Unika, P. 2012. The Relationship Between Work Efficacy with Job Insecurity on Production Employeespt X Semarang. *Jurnal Psikologi*, 1(1): 139-153.
- Sunyoto, D. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Syahronica, G., Moehammad, S.H., dan Ika, R. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada karyawan departemen dunia fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, tbk). *Jurnal administrasi bisnis*, 20(1): 1-6.
- Waspodo, A.A.W.S., Nurul, K.H., dan Widya, P. 2013. Pengaruh Kepuasan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1): 97-115.