

## PENGARUH STRES KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PADA KARYAWAN PURI SARON SEMINYAK

Ni Made Rai Christina Kusuma Yanthi<sup>1</sup>  
Putu Saroyeni Piartini <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
*e-mail:* [Raichristina1993@gmail.com](mailto:Raichristina1993@gmail.com) / telp: +6281 999 232 889

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar karyawan pada Puri Saron Hotel, Seminyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Puri Saron Hotel dan sampel yang digunakan sebanyak 92 orang karyawan yang diambil dengan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 34 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Kedua, ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Implikasi yang dapat terjadi dari penelitian ini adalah, pihak hotel dapat lebih meningkatkan keamanan kerja dan menurunkan tingkat stres kerja untuk memperendah tingkat keinginan keluar para karyawannya.

**Kata Kunci:** *stres kerja, ketidakamanan kerja, intensi keluar*

### ABSTRACT

*This paper aims to know the effect of job stress and job insecurity to intention leave employees at Puri Salon Hotel. The population in this study were all the employees of Puri Salon Hotel and sample used were 92 employees by using propotional random sampling technique. Data collected by giving questioner with the likert scale 5 points for 34 item of questions. Data analysis technique is done by using multiple linear regression technique. The result shows that job stress has positive and significant effect on intention leave. Second, job insecurity has positive and significant effect on intention leave. The implication of this study are the hotel management could increase tha safety of work and decrease the job stress level to minimize the intention leave of their employees.*

**Keywords:** *job stress, job insecurity, intention to leave*

### LATAR BELAKANG

Hotel merupakan salah satu industri dalam bidang pelayanan jasa. Puri Saron Seminyak merupakan salah satu hotel yang ada di Pulau Dewata. Hotel Puri Saron

berlokasi di wilayah Seminyak. Para konsumen yang berkunjung ke Puri Saron Hotel Seminyak berasal dari mancanegara. Mengindikasikan Puri Saron Hotel Seminyak dapat memenuhi kebutuhan pasar global. Puri Saron Hotel Seminyak tentu harus memiliki kesiapan dalam bersaing. Tenaga kerja atau sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi perkembangan hotel dan ikut berperan dalam menjalankan aktivitas hotel (Mustika, 2012). Karyawan suatu perusahaan perlu untuk diperhitungkan kelanjutannya guna menjaga kestabilan organisasi yang terjadi di dalamnya, untuk menjaga karyawan agar tetap bekerja dengan baik kesejahteraan karyawan haruslah tetap menjadi perhatian suatu perusahaan (Cao, 2013). Sikap karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, salah satu sikap karyawan adalah intensi keluar (Manuel dan Rahyuda, 2015).

Intensi keluar merupakan keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan, namun belum sampai pada saat realisasi benar-benar pindah ketempat kerja lain (Elizabeth, 2012). Menurut Green *et al.* (2013) intensi keluar merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sikap emosional karyawan akan berpengaruh terhadap intensi keluar. Intensi keluar juga didefinisikan sebagai faktor yang memediasi keinginan dan tindakan berhenti dari organisasi itu sendiri (Glissmeyer *et al.*, 2008). Intensi keluar diklasifikasikan kedalam dua bagian, yaitu intensi yang tidak dapat dicegah dan intensi yang tidak diinginkan (Kumar dan Sigh, 2011). Intensi keluar yang tidak dikelola dengan baik menyebabkan tingkat perputaran karyawan tinggi, sehingga menimbulkan dampak pada kinerja individu karyawan yang tidak sesuai harapan. Tingkat perputaran karyawan Hotel Puri Saron

Seminyak menunjukkan angka diatas batas normal. Gillis (1989) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 – 10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% pertahun. Data karyawan Hotel Puri Saron Seminyak yang mengundurkan diri rata-rata pertahun adalah 13 orang atau 10,70% selama periode 2013 sampai 2015. Kondisi ini perlu mendapatkan perhatian manajemen karena tingkat perputaran karyawan merupakan cerminan loyalitas karyawan yang cukup rendah akan berdampak terhadap kualitas pelayanan (Evan dan Rahyuda, 2015). Profitabilitas perusahaan juga akan menurun karena kurangnya pengalaman dari karyawan baru (Kumar *et al.*, 2012). Perputaran tenaga kerja juga dilaporkan dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian Wasposito dkk. (2013) melaporkan intensi keluar karyawan juga disebabkan oleh stres kerja, dimana ketika stres kerja meningkat akan menyebabkan meningkatnya intensi keluar.

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang pekerja dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Chaudhry, 2012). Ketika stres kerja meningkat maka akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan (Chandio *et al.*, 2013). Stres kerja dapat menimbulkan niat untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Wasposito dkk. (2013) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan intensi keluar.

Dalam penelitian yang lain Okurame dan Osuzoka (2014) melaporkan bahwa intensi keluar dapat disebabkan oleh ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. ketidakamanan kerja merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak nyaman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat memicu berbagai perasaan yang muncul dalam diri seorang pekerja dan dapat menyebabkan ketegangan-ketegangan yang terjadi pada saat bekerja (de cuyper *et al.*, 2010). Ketidakamanan kerja dapat memberi dampak yang negatif terhadap sikap emosional karyawan, sehingga akan berdampak buruk bagi karyawan itu sendiri dan juga bagi perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana pengaruh stres kerja dengan intensi keluar karyawan Puri Saron Hotel Seminyak?; 2). Bagaimana Pengaruh ketidakamanan kerja dengan intensi keluar karyawan Puri Saron Hotel Seminyak?

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah: 1). Kolerasi hubungan stres kerja dengan intensi keluar karyawan pada karyawan Puri Saron Hotel Seminyak; 2). Kolerasi hubungan ketidakamanan kerja dengan intensi keluar karyawan pada karyawan Puri Saron Hotel Seminyak.

Handoko (2000) mengemukakan bahwa stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Ada dua macam

stres yaitu stres yang merugikan (*distress*) dan stres yang menguntungkan (*eustress*) (Nurhendar, 2007). Pengertian stres kerja menurut Noviansyah dan Sunaidah (2011) adalah respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Bahasan terkait dengan stres didasarkan pada teori yang dikembangkan oleh Karasek (1979) yaitu akan adanya efek interaktif antara tuntutan pekerjaan dan kontrol pada tingkat stres atau yang dikenal dengan *the job demands-control model* (JDC). Model ini diperluas oleh Karasek dan Theorell (1990) dengan menambahkan faktor yang akan menentukan tingkat stres seseorang yaitu dukungan sosial (*social support*).

Karasek (1979) menjelaskan stres kerja dapat menimbulkan masalah bagi kesehatan mental dan fisik. Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi namun kendali terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah. Karasek dan Theorell (1990) menyatakan kendali akan semakin meningkat ketika individu mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja atau atasannya. Teori yang dikemukakan oleh Karasek memiliki berbagai aplikasi praktis, dalam hal ini untuk meningkatkan kesejahteraan ditempat kerja dan mengurangi dampak stress (Dewe *et al.*, 2012). Salah satu dampak dari stres kerja adalah timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Wasposito dkk., 2013). Andriani (2012) menyatakan stres kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja mengalami ketegangan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhi ketika

sedang menjalankan tugasnya. Menurut Karasek (1979) Faktor-faktor stres kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu tuntutan pekerjaan (*demand*), kendali (*control*) dan dukungan sosial (*social support*).

Tuntutan pekerjaan (*demand*), Tuntutan pekerjaan dapat menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*). Tuntutan pekerjaan dapat dijelaskan seperti: bekerja dalam waktu yang terlalu lama, beban kerja yang tinggi, terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Alves *et al.*, 2004).

Kendali (*control*), Kendali merupakan otoritas yang dimiliki karyawan dalam mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan menggunakan kemampuan yang dimiliki (Alves *et al.*, 2004).

Dukungan Sosial (*social support*), Dukungan sosial merupakan interaksi yang terjadi ditempat kerja yaitu antara karyawan dengan rekan kerja atau dengan atasannya (Alves *et al.*, 2004).

Niat karyawan untuk keluar dari perusahaan tidak hanya disebabkan oleh stres kerja tetapi ketidakamanan kerja juga dapat mempengaruhi niat keluar karyawan. Safaria (2011) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja sebagai keadaan yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mendefinisikan ketidakamanan kerja merupakan "*perceived powerlessness to maintain desired continuity in threatened job situation*" definisi tersebut dapat diartikan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ashford *et al.* (1989)

menyatakan ketidakberdayaan para pekerja tidak hanya disebabkan oleh ancaman kehilangan pekerjaan tetapi juga ancaman kehilangan dimensi pekerjaan. Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kognitif dan afektif. Kognitif ketidakamanan kerja merupakan pikiran dari seorang karyawan sedangkan afektif ketidakamanan kerja merupakan perasaan yang dirasakan karyawan saat bekerja (Dewe *et al.*, 2012). Menurut Setiawan dan Hadianto (2010) menyatakan ketidakamanan kerja sebagai atmosfer bagi ketenagakerjaan dan akan memberi dampak yang luas secara langsung terhadap karyawan baik dari sisi psikologis maupun dari sisi fisiologis, ketika karyawan merasa tidak aman dan terancam akan masa depannya. De witte (2000) menyatakan ada dua dimensi tentang ketidakamanan kerja yaitu ancaman mengenai keberlangsungan pekerjaan yang dirasakan karyawan dan kekawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaannya.

Bahasan yang terkait dengan ketidakamanan kerja didasarkan pada teori diskonfirmasi ekspektasi (*disconfirmation expectation*) yang dikembangkan oleh Oliver (1997) yaitu perbandingan tentang harapan dan kenyataan yang dirasakan. Oliver (1997) menyatakan kepuasan mengacu pada keadaan afektif yang mewakili reaksi emosional untuk keadaan yang sesungguhnya. Danish dan Ali (2010) terdapat empat faktor kepuasan yaitu kompensasi, keamanan, pengawasan dan pertumbuhan. Dalam model ini ditekankan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang ditimbulkan oleh kondisi ketidakamanan dibandingkan dengan harapan sebagai proses diskonfirmasi (Lankton dan Mcknight, 2012). Ketidakamanan kerja menghasilkan ketidaknyamanan karyawan saat bekerja yang menyebabkan menurunnya kepuasan

kerja karyawan, sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap keinginan karyawan untuk berpindah (Yasadiputra dan Putra, 2014). Penelitian yang dilakukan Sila *et al.* (2009) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja terjadi karena kurangnya kesejahteraan yang dirasakan oleh pekerja.

Halungunan (2015) menyatakan tingkat produksi yang tinggi sehingga perusahaan menetapkan kebijakan dengan cara menetapkan target terhadap karyawan dapat menyebabkan ketidakamanan kerja pada karyawan. Perubahan masa depan dan ketergantungan terhadap pekerjaan juga dapat menimbulkan ketidakamanan kerja pada karyawan (Ito *et al.*, 2007). Status pekerjaan karyawan juga dapat menjadi penyebab terjadinya ketidakamanan kerja. Karyawan kontrak akan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap (Miana *et al.*, 2011). Ketidakamanan kerja dapat memberikan dampak terhadap kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas (*occupational self efficacy*), semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh individu maka semakin rendah kepercayaan individu terhadap kemampuannya (Halungunan, 2015).

Intensi keluar didefinisikan sebagai minat untuk keluar dari organisasi atau mengundurkan diri. Intensi keluar merupakan refleksi negatif loyalitas individu. Glissmeyer *et al.* (2008) berdasarkan teori tiga elemen komitmen, loyalitas disebabkan oleh faktor afektif, kalkulatif dan normatif. Intensi keluar diklasifikasikan kedalam dua bagian, yaitu intensi yang tidak dapat dicegah dan intensi yang tidak diinginkan (Kumar dan Sigh, 2011). Intensi keluar yang tidak dapat dicegah biasanya



terjadi karena umur karyawan sudah didalam kategori pensiun, atau karena mengalami penyakit, sedangkan intensi keluar yang tidak diinginkan disebabkan oleh rasa yang kurang nyaman di dalam organisasi, kurangnya kompetensi dari karyawan tersebut didalam menjalankan tugas, atau hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja di tempat bekerja (Manuel dan Rahyuda, 2015). Menurut Andini (2013) Karyawan akan mencari pekerjaan lain ketika karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pendekatan psikologis antara karyawan dan organisasi yang berimplikasi terhadap keputusan untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Meyer dan Allen (1993) membagi komitmen organisasi menjadi tiga, yaitu:

Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan hubungan emosional individu dengan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen afektif akan bertahan dan terus bekerja dalam perusahaan karena keinginan mereka.

Komitmen kalkulatif (*continuance commitment*) merupakan perhitungan individu mengenai keuntungan atau kerugian yang akan ditanggung bila keluar dari organisasi, karyawan yang memiliki komitmen kalkulatif akan bertahan dalam perusahaan dikarenakan karyawan membutuhkan dan tidak ada pilihan lain.

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan individu mengenai kewajiban yang harus dijalankan didalam organisasi. karyawan yang memiliki komitmen normatif bertahan dalam suatu perusahaan karena mereka merasa wajib untuk loyal terhadap perusahaan.

Stres kerja akan memberi dampak kepada keinginan karyawan untuk berpindah. Waspodo dkk. (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan intensi keluar, dijelaskan bahwa ketika karyawan merasa tidak nyaman maka karyawan akan mengalami stres kemudian akan berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah. Peneliti lain yang juga memperkuat pernyataan bahwa adanya hubungan antara stres kerja dan intensi keluar adalah Nazenin dan Palupiningdyah (2014) penelitian yang sebelumnya dilakukan pada karyawan tetap bagian produksi memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Marlistiani dan Putra (2015) membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi intensi keluar secara positif. Mamewe (2015) dalam penelitian pada pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong, mendapatkan hasil stres kerja akan berpengaruh terhadap niat keluar karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian tersebut sejalan dengan Gibson (1987) dalam Mardiana dkk. (2001) yang mengidentifikasi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi berupa keluarnya karyawan dari organisasi atau berhenti bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

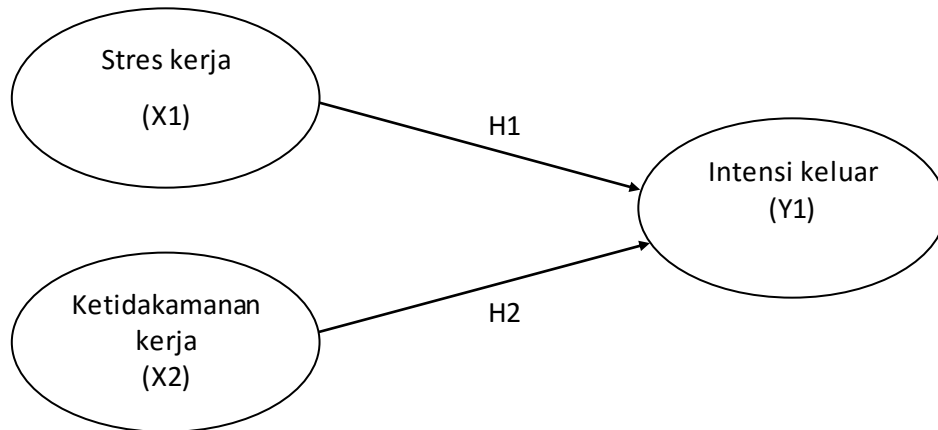
H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap Intensi keluar.

Ketidakamanan kerja akan berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk. (2014) menyatakan adanya

pengaruh ketidakamanan kerja yaitu pengembangan karir dan pusat pengendalian secara parsial terhadap intensi keluar. Penelitian lain yang memperkuat hubungan antara ketidakamanan kerja dan intensi keluar adalah Utami dan Bonussyeani (2009) yang menyatakan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi keluar pada staf pengajar, dimana keinginan untuk berpindah rendah disebabkan oleh rendahnya ketidakamanan kerja. Peneliti lain yang juga memperkuat pernyataan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dan intensi keluar adalah Pradharna (2015) dengan analisis regresi mendapatkan hasil bahwa keamanan saat bekerja akan memberikan pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Ito et al. (2007) dalam penelitiannya menyatakan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hanafyah (2014) menyatakan kekhawatiran karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan merupakan ketidakamanan kerja pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau yang pada akhirnya berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Muchinsky (1993) Menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam keamanan saat bekerja akan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Dari kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan, penulis merumuskan kerangka berpikir seperti pada gambar 1.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini terdiri dari penelitian pendahuluan dan survei, yang melibatkan karyawan Hotel Puri Saron Seminyak, untuk menghubungkan sebab akibat variabel stres kerja, ketidakamanan kerja, dan intensi keluar. Penelitian pendahuluan yang dilakukan terhadap lima orang karyawan. Hasil wawancara mengungkap bahwa karyawan mengalami stres kerja. Pada saat kunjungan wisatawan mancanegara meningkat, hal itu menyebabkan berbagai tuntutan pekerjaan dan beban kerja karyawan hotel bertambah.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan menggunakan kuisioner dan wawancara kepada responden yang telah dijangkau dengan teknik *proportional random sampling*. Total responden yang digunakan sebanyak 92

orang karyawan Puri Saron Hotel. Tambahan data yang digunakan berasal dari berita online serta studi empiris yang berkaitan dengan variabel yang digunakan.

Butir – butir pernyataan yang digunakan dalam kuisioner diukur dengan menggunakan skala likert yang dimana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju. Untuk variabel stres kerja digunakan 3 dimensi. Untuk variabel ketidakamanan kerja digunakan 2 dimensi. Untuk variabel intensi keluar digunakan 3 dimensi. Selanjutnya data akan diolah menggunakan teknik regresi linear berganda.

Dimensi variabel stres kerja dalam penelitian ini, menurut Alves *et al.*, (2004): Tuntutan (*Demands*) berkaitan dengan tekanan baik kuantitatif yaitu waktu dan kecepatan dalam penyelesaian tugas atau kualitatif yaitu permasalahan mengenai tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai. Kontrol (*Control*) berhubungan dengan otoritas pekerja dalam melakukan dan menyelesaikan tugasnya. (*Support*) berhubungan dengan interaksi sosial antara pekerja dan atasannya.

Data variabel stres kerja diukur dengan instrumen stres kerja yang dikembangkan oleh Alevs *et al.* (2004). Terdiri dari 17 item/indikator untuk mengukur 3 dimensi stres kerja. Data diukur dengan skala likert dengan interval 1 sampai 5 yang mewakili interval sangat tidak setuju dan sangat setuju. Pernyataan dalam skala antara lain: Pekerjaan mengharuskan saya bekerja dengan cepat, pekerjaan mengharuskan saya banyak belajar hal baru.

Dimensi variabel ketidakamanan kerja dalam penelitian ini, menurut De Witte (2000) sebagai berikut: Ancaman mengenai keberlangsungan pekerjaan yang dirasakan karyawan, dan kekawatiran karyawan akan kehilangan pekerjaannya.

Data ketidakamanan kerja akan diukur dengan job insecurity scale (JIS) yang dikembangkan oleh De Witte (2000), yang diadaptasi dari penelitian Elts *et al.* (2013). Skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1 sampai 5 yang mewakili interval sangat tidak setuju dan sangat setuju. Job insecurity scale (JIS) terdiri dari 4 item untuk mengukur 2 dimensi. pengukuran dengan skala likert meliputi pernyataan: Kemungkinan saya akan segera kehilangan pekerjaan saya, Saya merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan saya.

Dimensi variabel intensi keluar menurut Mayer dan Allen (1991), yaitu: Loyalitas afektif, karyawan akan bertahan dan keluar dari perusahaan karena keinginannya sendiri. Loyalitas kalkulatif, karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan banyak pilihan organisasi atau pekerjaan lain diluar organisasi. Loyalitas normatif, karyawan keluar dari organisasi dikarenakan tidak memiliki kewajiban dan loyalitas terhadap organisasi.

Data intensi keluar akan diukur dengan instrumen komitmen organisasi yang diadaptasi dari penelitian Basak *et al.*, (2013). terdiri dari 18 item/indikator untuk mengukur 3 dimensi. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval satu sampai lima yang mewakili interval sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pernyataan dalam skala antara lain: Saya tidak akan menghabiskan karir di organisasi ini, Saya memiliki peluang kerja ditempat lain, saya tidak akan memperpanjang kontrak kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN ANALISIS DATA****Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	55	59,78
2	Perempuan	37	40,22
	Jumlah	92	100

No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	17-24	27	29,34
2	25-32	36	39,13
3	≥33	29	31,53
	Jumlah	92	100

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	1-5	56	60,86
2	6-10	32	34,78
3	11	4	4,36
	Jumlah	92	100

*Sumber* : Data primer, 2016

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden karyawan Puri Saron Hotel Seminyak, dominan berjenis kelamin laki laki sebanyak 55 orang dengan persentase 59,78 persen dari total jumlah responden. Jumlah karyawan perempuan sebanyak 37 orang dengan persentase 40,21 persen dari total jumlah responden. Faktor jenis kelamin perlu mendapatkan perhatian karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Dari segi usia sebagian besar responden pada Puri Saron hotel Seminyak berusia 25 sampai 32 tahun sebanyak 36 orang dengan persentase 39,13 persen dari jumlah responden sebanyak 92 orang. Dibandingkan dengan jumlah karyawan yang berusia 17 sampai 24 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 29,34 persen.

Faktor Usia karyawan dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam menghasilkan jasa yang berkualitas. Karena dengan umur produktif yang dimiliki karyawan akan berkorelasi di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan masa kerja terlihat bahwa karyawan Puri Saron Hotel Seminyak domain memiliki pengalaman kerja pada rentan waktu 1 sampai 5 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 56 orang dengan persentase 60,86 persen dari total responden sebanyak 92 orang. Masa kerja adalah periode waktu yang dilalui oleh karyawan dalam bekerja. Masa kerja menunjukkan bahwa keinginan keluar karyawan maksimal atau tidak.

Kelayakan data variabel penelitian dianalisis dengan metode analisis faktor berdasarkan nilai kritis besaran parameter-parameter berikut yaitu: Keiser Meyer Olkin (KMO)  $\geq 0,05$ , Nilai Eigen  $\geq 1,0$ , Nilai Loading  $\geq 0,5$  dan Nilai Total Variasi yang dijelaskan  $\geq 0,51$ . Standar nilai minimal reliabilitas data variabel penelitian ditetapkan berdasarkan parameter Alpha Cronbach  $\geq 0,70$

Berdasarkan nilai parameter uji faktor, hasil analisis faktor mengungkap bahwa dengan metode ekstraksi prinsipal komponen analisis dari 17 indikator variabel stres kerja terbentuk 5 faktor yang memiliki nilai eigen lebih besar dari 1,0. Jumlah sampel data dinilai memadai berdasarkan nilai KMO = 0,616 dan barlett's test = 2239,789. Faktor-faktor pembentuk dimensi stres kerja adalah tuntutan fisik; beban kerja; inisiatif; kemandirian.



**Tabel 2.**  
**Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Stres Kerja**

Faktor	Indikator	Validitas					Reliabilitas Cronbach's Alpha	
		Nilai Loading	Variasi Faktor(%)	Eigen Value Faktor	KMO	Berlett' s test		Nilai Variasi Total
					0,616	2239,789	89,273	0,913
Faktor I Gambaran Fisik	X1.3	0,925	43,557	7,405				
	X1.7	0,877						
	X1.11	0,901						
	X1.13	0,918						
Faktor II Beban Kerja dan waktu kerja	X1.2	0,862	17,127	2,912				
	X1.6	0,813						
	X1.10	0,833						
	X1.15	0,809						
	X1.17	0,778						
Faktor III Inisiatif	X1.1	0,903	12,719	2,162				
	X1.5	0,907						
	X1.9	0,922						
Faktor IV Kemandiri an	X1.4	0,941	9,381	1,595				
	X1.8	0,966						
	X1.12	0,960						
Faktor V Hubungan Kerja	X1.14	0,622	6,489	1,103				
	X116	0,902						

*Sumber:* Data diolah, 2016

Kualitas data ketidakamanan kerja yang dikumpulkan dalam penelitian ini dinyatakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai ditunjukkan oleh nilai parameter-parameter berikut yaitu: Keiser Mayer Oklin (KMO) = 0,616, nilai Eigen  $\geq$  1,0, dan Nilai Total Variasi yang dijelaskan = 68.568. Data variabel ketidakamanan kerja dinilai memiliki reliabilitas memadai dengan nilai parameter Alpha Cronbach = 0,838. Faktor yang membentuk dimensi stres kerja adalah kekhawatiran karyawan.

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Ketidakamanan Kerja**

Faktor	Indikator	Validitas					Reliabilitas Cronbach's Alpha	
		Nilai Loading	Variasi Faktor(%)	Eigen Value Faktor	KMO	Berlett's test		Nilai Variasi Total
Faktor I Ketidakamanan kerja	X2.1	0,911	68,569	2,743	0,745	183,779	68,569	0,838
	X2.2	0,775						
	X2.3	0,752						
	X2.4	0,888						

Sumber: Data diolah, 2016

**Tabel 4.**  
**Uji Validitas dan Realibilitas Variabel Intensi Keluar**

Faktor	Indikator	Validitas					Reliabilitas Cronbach's Alpha	
		Nilai Loading	Variasi Faktor(%)	Eigen Value Faktor	KMO	Berlett's test		Nilai Variasi Total
Faktor I Berpindah organisasi (Normatif)	Y3	0,837	58,619	7,620	0,665	2071,485	91,331	0,934
	Y6	0,881						
	Y9	0,913						
	Y10	0,914						
	Y13	0,893						
Faktor II Ketidakpedulian terhadap organisasi (afektif)	Y2	0,934	18,775	2,441				
	Y5	0,927						
	Y8	0,909						
	Y12	0,932						
Faktor III Ketidaksetiaan terhadap organisasi (kalkulatif)	Y1	0,911	13,937	1,812				
	Y4	0,917						
	Y7	0,921						
	Y11	0,904						

Sumber: Data diolah, 2016

Data variabel intensi keluar dinilai valid berdasarkan parameter  $KMO=0,665$ , barlett's test = 2071,485 dan nilai variasi total 91,331. Hasil analisis faktor dengan metode ekstraksi principle component analysis menghasilkan 3 faktor yang dibentuk

oleh 13 indikator intensi keluar adalah: berpindah organisasi; ketidakpedulian terhadap organisasi; ketidak setiaan terhadap organisasi.

### 1. Uji Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 5, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 8,671 + 0,533 X_1 + 0,350 X_2 + e$$

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.671	3.275		2.648	.010
	Stres Kerja	.406	.072	.533	5.625	.000
	Ketidakamanan Kerja	1.047	.283	.350	3.698	.000
	<b>R<sub>1</sub> Square</b>					<b>0,703</b>
	<b>F Statistik</b>					<b>105,304</b>
	<b>Signifikansi</b>					<b>0,000</b>

Sumber: Data diolah, 2016

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Normalitas**

Unstandardized Residual	
N	92
Kolmogorov-Smirnov Z	1,013
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,256

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 1,013, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,256. Hasil tersebut

mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,256 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi 2 bebas dari multikolinearitas.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0,372	2,690
Ketidakamanan Kerja (X2)	0,372	2,690

Sumber: Data diolah, 2016

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel Stres Kerja dan Ketidakamanan Kerja masing-masing sebesar 0,249 dan 0,802. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.619	1.527		4.334	.000
	Stres Kerja	-.039	.034	-.196	-1.159	.249
	Ketidakamanan Kerja	-.033	.132	-.043	-.252	.802

Sumber: Data diolah, 2016

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2012:24). Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas atau rendah sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0.703. Hal ini berarti 70,3% variasi variabel Intensi Keluar dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan ketidakamanan kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya sebesar 29,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepuasan yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan baik dari segi kesetiaan untuk tetap bekerja dan komitmen dalam melakukan pekerjaan. Raza-ullah *et al.* (2014) menemukan faktor konflik keluarga pekerja dan tingkat stress dapat mempengaruhi tingkat intensi keluar karyawan. Konflik keluarga yang dialami karyawan membuat karyawan selalu memikirkan masalah ini dan dibawa ketempat kerja. Masalah konflik yang terus menerus dipikirkan karyawan akan meningkatkan rasa stress karyawan sehingga untuk meredam tingkat stress ini dipilhlan jalan yaitu meninggalkan pekerjaan karena masalah keluarga dianggap lebih penting dari pekerjaan oleh karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Intensi Keluar diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,533. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini

mempunyai arti bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Keluar.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,350. Nilai Sig. t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Ketidakamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensi Keluar.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Artinya stres kerja yang tinggi akan meningkatkan intensi keluar karyawan hotel. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan hotel, maka akan membuat intensi keluar menjadi tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian – penelitian yang dilakukan sebelumnya. Stres kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja mengalami ketegangan karena adanya suatu kondisi yang mempengaruhi ketika sedang menjalankan tugasnya (Andriani, 2012). Intensi keluar merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Green *et al.*, 2013). Stres kerja akan memberi dampak kepada keinginan karyawan untuk berpindah. Waspodo dkk. (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan intensi keluar, dijelaskan bahwa ketika karyawan merasa tidak nyaman maka karyawan akan mengalami stres kemudian akan berpengaruh terhadap keinginan untuk berpindah. Peneliti lain yang juga memiliki hasil yang sama bahwa adanya hubungan antara stres kerja dan intensi keluar adalah Nazenin dan Palupiningdyah (2014) penelitian yang

sebelumnya dilakukan pada karyawan tetap bagian produksi memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Marlistiani dan Putra (2015) membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi intensi keluar secara positif. Mamewe (2015) dalam penelitian pada pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorong, mendapatkan hasil stres kerja akan berpengaruh terhadap niat keluar karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan semakin besar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan Gibson (1987) dalam Mardiana dkk. (2001) yang mengidentifikasi dampak stres yang potensial. Salah satunya berdampak jelas pada organisasi berupa keluarnya karyawan dari organisasi atau berhenti bekerja.

Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Intensi keluar merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Green et al., 2013). Hipotesis kedua menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap intensi keluar. Rendahnya keamanan kerja yang dirasakan karyawan membuat semakin tinggi tingkat Intensi keluar karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk. (2014) yang menyatakan adanya pengaruh ketidakamanan kerja yaitu pengembangan karir dan pusat pengendalian secara parsial terhadap intensi keluar. Penelitian lain yang memperoleh hasil hubungan antara ketidakamanan kerja dan intensi keluar adalah Utami dan Bonussyeani (2009) yang menyatakan adanya hubungan antara

ketidakamanan kerja dengan intensi keluar pada staf pengajar, dimana keinginan untuk berpindah rendah disebabkan oleh rendahnya ketidakamanan kerja. Peneliti lain yang juga menemukan hasil adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dan intensi keluar adalah Pradharna (2015) dengan analisis regresi mendapatkan hasil bahwa keamanan saat bekerja akan memberikan pengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah. Ito *et al.* (2007) dalam penelitiannya juga menyatakan adanya hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hanafyah (2014) menyatakan kekhawatiran karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan merupakan ketidakamanan kerja pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau yang pada akhirnya berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Muchinsky (1993) Menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dalam keamanan saat bekerja akan memicu rencana untuk mencari pekerjaan yang lain.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa intensi keluar disebabkan oleh stres kerja dan ketidakamanan kerja. Manajemen perlu menurunkan tingkat intensi keluar dengan mengendalikan tingkat stres kerja dan menciptakan keamanan kerja bagi karyawan, dengan demikian upaya yang perlu dilakukan oleh manajemen untuk mengendalikan stres kerja dan ketidakamanan kerja adalah: 1). Menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas kerja individu. Menyusun beban kerja pada saat hari libur dimana wisatawan meningkat maka manajemen perlu menambah kapasitas tenaga kerja dengan mempekerjakan karyawan tambahan. Karyawan tambahan berupa tenaga kontrak harian, sehingga karyawan tidak merasa memiliki beban kerja



yang terlalu tinggi; 2). Menciptakan hubungan tenaga kerja yang positif baik antara atasan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan. Manajemen disarankan menyelenggarakan diklat pengembangan diri bagi para supervisor atau pengelola dengan manajer untuk mengetahui kecerdasan emosi dan ketrampilan membagi hubungan interpersonal; 3). Pihak manajemen juga diharapkan dapat menciptakan keamanan kerja dengan cara kebijakan relokasi, yaitu bila suatu saat hotel berhenti beroperasi karyawan dapat dipekerjakan di hotel lain baik di dalam group maupun di luar group.

#### Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: 1). Ruang lingkup penelitian terbatas mengingat hubungan stres kerja dengan ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar. Sementara model intensi keluar tidak hanya dipengaruhi oleh stres kerja dan ketidakamanan kerja. Diantara faktor-faktor yang dilaporkan merupakan prediktor intensi keluar, Razza-ullah. *et al* (2014) mengungkapkan atau melaporkan bahwa intensi keluar dipengaruhi juga oleh personalkonflik yang dialami oleh karyawan dan budaya organisasi yaitu kesesuaian nilai inividu dengan budaya organisasi (Macintosh E dan Doherty, 2010). Penelitian ini tidak memasukan variabel-variabel tersebut dalam model penelitian; 2). Data penelitian dikumpulkan dari 92 karyawan Hotel Puri Saron Seminyak. Jumlah data yang terbatas menyebabkan generalisasi data terbatas, maka perlu dilakukan pengambilan data di luar Hotel Puri Saron Seminyak.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: 1). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi; 2). Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan sebagai berikut: 1). Untuk menurunkan intensi keluar karyawan pihak hotel harus mengendalikan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan. Dengan cara menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas kerja individu. Menyusun beban kerja pada saat hari libur dimana wisatawan meningkat maka manajemen perlu menambah kapasitas tenaga kerja dengan mempekerjakan karyawan tambahan. Karyawan tambahan berupa tenaga kontrak harian, sehingga karyawan tidak merasa memiliki beban kerja yang terlalu tinggi. Menciptakan hubungan tenaga kerja yang positif baik antara atasan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan. Manajemen disarankan menyelenggarakan diklat pengembangan diri bagi para supervisor atau pengelola dengan manajer untuk mengetahui kecerdasan emosi dan ketrampilan membagi hubungan interpersonal.

Memperhatikan ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan (*job insecurity*). Pihak hotel perlu memberikan rasa aman kepada karyawan yaitu dengan memberikan

peraturan-peraturan yang menguntungkan kedua pihak yaitu baik pihak hotel dan pihak karyawan. Sehingga karyawan merasa memiliki hak untuk mempertahankan pekerjaannya; 2). Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat merubah penelitian adiktif dengan model kontinyuensi dimana peran variabel *job insecurity* menjadi variabel moderasi, sehingga bisa diukur efek interaksi stres kerja dengan *job insecurity* dengan hubungan terhadap intensi keluar. Saran bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengambil sampel diluar lingkungan industri perhotelan misalkan di industri perbankan dan industri kesehatan.

## REFERENSI

- Alves, Marcia Guimaraes De Mello., Dora Chor, Eduardo Faerstein, dan Claudia de S Lopes. 2004. Short version of “job stress scale”: a Portuguese-language adaption. *Rev Saude Publica*. Vol. 38. No. 2. Pp. 1-7
- Andini, Rita. 2013. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap turnover intention (studi kasus pada Rumah Sakit Muhammadiyah Semarang). *E- Journal Universitas Diponegoro*.
- Andriani, Fitrizah. 2012. Analisis tingkat stres kerja karyawan non manajerial pada PT astrazenaca Indonesia. *Skripsi*. Universitas Indonesia, Depok, Indonesia.
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial & Rafia Mallah. 2013. Modeling the relationship of unclear career development with job dissatisfaction, job stress and employees turnover intention: structural equation modeling approach. *Journal Of Arts and Humanities*. Vol. 41. No. 41. pp. 57-77
- Chaudhry, Abdul Qayyum., 2012. The relationship between occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*. Vol. 5. No. 3. pp. 212-221
- Cao, Zhoutgo., Jinxi Chen & Yixiao Song. 2013. Does total rewards reduce the core employees turnover intention. *International Journal of Business and Management*. Vol.8. No. 20. pp. 62-75

- Danish, Rizwan Qaiser & Ali Usman. 2010. Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International journal of Business and Management*. Vol. 5, no 2. Pp. 159-167
- De Cuyper, Nele., Hans de witte., Tinne Vander Eist & Yasmin Handaja. 2010. Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychologi*. Vol 25. No. 1. pp. 75-85
- Dewe philip j., mochael p. O'Driscoll dan cary L. Cooper. 2012. Theories of psikologikal stress at work. pp. 23-38
- Elizabeth, M.L. 2012. Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat Dengan Intention To Quit Dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Gillis, D.A (1994). *Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem*. Edisi ke Tiga. Terjemahan, Philadelphia: W.B. Saunder Company
- Glissmeyer, M., Bishop J. W., & Fass, R. D. (2008). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement. *Academy of Management Journal*. Vol. 40 No.1 pp. 82-111
- Green, Amy E., Elizabeth A. Miller & Gregory A. Aarons. 2013. Transformational Leadership moderators the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Comonity Mental Health Journal*. Vol. 49. No. 4. pp. 373-379.
- Greenhalgh, L. dan Rosenblatt, Z. 1984. *Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity*. *Academic of Management Review*. 9:438-448.
- Halungunan, Hadia. 2015. Pengaruh job insecurity terhadap occupational self efficacy pada karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi Sarjana Psikologi* pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesebelas. Yogyakarta: BPEE
- Ito, Jack K & Celeste M. Brotheridge. 2007. Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Manajerial Psychology*. Vol. 22. No. 1. pp. 40-64
- Lankton, Nancy K. & Harrison D. Mcknight. 2012. Examining Two Expectation Disconfirmation Theory Models : Assimilation and Asymmetry Effects. *Journal of the Asociation for Information Systems*. Vol.13 No.2 pp.88-115

- Karasek., R. A. 1979. Job demands, job decision, attitude an mental strain: implication for job redesign. *Administreative science quarterly*. No. 24. Pp. 258-311.
- Karasek., R. A. Dan Theorell T. 1990. *Healthy work stress, productivity and the recontruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kumar, N., and Singh, V. 2011. Job Satisfaction and its Correlates. *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*. Vol. 1. No. 2. pp. 11-24.
- Kumar, Rames., Charles Ramendran dan Peter Jacob. 2012. A study on turnover intention in fast food industry: emplyoeyes fit to the organizational. *Jurnal of Academic Reaesch in business and socioal sciences*. Vol.2. No. 5. Pp. 9-42.
- Macintosh, E., dan Doherty. A. 2010. The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction and Intention to leave. *Sport Management Reviw*. 13. pp: 106-117
- Mamewe, Lani. 2015. Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3. No. 4 2015: 358-371
- Manuel, Gusti Putu Evan Berta & Agoes Ganesha Rahyuda. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, komitmen afektif, komitmen kalkulatif dan komitmen normative terhadap turnover intentiondi Ayodya Resort Bali. *E-Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*. Vol. 4.No. 8. Pp. 2243-2268.
- Mardiana, Tri dan Muafi, 2001. “Studi empiris pengaruh stressor terhadap kinerja”. *Jurnal Siasat Bisnis*. No. 6. Vol. 1.
- Marlistiani, Ni kadek dan Made Surya Putra. 2015. Pengaruh keadilan distributive dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 5. No.5. pp. 2675-2701
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No. 1. pp. 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Miana, Beatriz Sora., M. Gloria Gonzales-Morales., Aparo Caballer, & Jose M. Peiro. 2011. Consequences of job insecurity and the moderator role of occupation group. *The Spanish Journal Of Psychology*. Vol. 14. No. 2. pp. 820-831

- Muchinsky, Paul M, 1993. *Psychology Applied to Work*.(Fourth Edition).Brooks/Cole Publishing Company, New York
- Mustika, I. K. 2012. Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Pengaruhnya Terhadap Intent to Leave Karyawan pada Industri Jasa Perhotelan di Kabupaten Badung dan Kota Denpasar.*Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.3. No. 1. Pp. 1-24.
- Nazenin, Syarifah & Palupiningdyah. 2014. Peran stress kerja dan kepuasan kerja untuk mengurangi turnover intention. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 5. No. 2. pp. 220-227
- Noviansyah, dan Zunaidah. 2011. Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogon Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sri Wijaya*. Vol. 9. No. 18. pp. 44-58
- Nurhendar, Siti. 2013. Pengaruh stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu Semarang)
- Oliver, R. L. 1997. Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer. New York, NY: McGraw-Hill.
- Okurame, Davet E. & Awele A. Osozuka. 2014. Exploring the attenuating influence of organizational communication and restorative strategy on subjective job insecurity in merger bank. *IFE Psychologia: An International Journal*. Vol. 22. No. 1. Pp. 23-38.
- Pradharna, Aginta Sidra. 2015. Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap intense turnover. *Naskah Publikasi*, Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Myhamadyah, Surakarta
- Raza-ullah,Muhammad., Nabila Nazir., Sarwat Kazami., Ayesha Khalid., Talat Mahmood Kiyani dan Asif Shahzad. 2014. Work Family Conflict and Turnover Intention: mediating Effect of Stress. *International Journal of Humanities and Social Science*. 4(5),pp: 92-100.
- Safaria, Triantoro. 2011. Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stress kerja pada staf akademik. *Jurnal Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*. Vol. 8. No.2. pp. 156-170
- Setiawan, Roni & Bram Hadiano. 2010. Job insecurity dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*. Vol. 7. No. 2. pp. 69-79
- Sila, Inmakulada, Nele De Coyper., Fransisco J. Gracia., Jose M. Paro & Hans De Wine. 2009. Job insecurity well-being: moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 10. No. 6. pp. 739-751

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*: CV. Alfabeta

Utami, Intyas dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. Pengaruh job insecurity terhadap keinginan berpindah kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 6. No. 1. pp. 117-139

Wardani, Shanti Ike., Sutrisn, dan Rudy Eko Pramono. 2014. Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention karyawan CV Putra Makmur Abadi Tamanggung Jawa Tengah, Universitas Jember (UNEJ). Respositori.unej.ac.id/handle/123456789/59121. Diunduh tanggal 16, bulan 4, tahun 2014

Waspodo, Agung AWS., Nurul Chotimah Handayani dan Widia Paramita. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol. 4. No. 1. pp. 97-115

Yasadiputra, Komang Aris dan Made Surya Putra. 2014. Pengaruh organisasional justice serta job insecurity terhadap job satisfaction pegawai kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8. No. 1. pp. 52-67