

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP INTENSI KELUAR PADA KARYAWAN PEPPERS SEMINYAK**

**I Komang Gede Putra<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Dewi Adnyani<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
Email: [ikomanggedeputra@gmail.com](mailto:ikomanggedeputra@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh stress kerja terhadap intense keluar pada karyawan Peppers Seminyak, dan menjelaskan pengaruh ketidakamanan kerja pada karyawan Peppers Seminyak. Sumber daya manusia adalah factor penentu keberadaan organisasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di Peppers Seminyak. Jumlah Sampel penelitian ini sebanyak 143 responden. Metode penentuan sampel memakai *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara juga pengisian kuesioner. Data penelitian memenuhi syarat uji instrument dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa stress kerja serta ketidakamanan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada intense keluar. Berdasarkan hasil penelitian dapat disarankan bahwa bagi organisasi diharapkan bisa memperhatikan karyawannya dengan menekan tingkat stress kerja dan ketidakamanan kerja agar dapat merubah pola pikir karyawan, menyusun aturan-aturan yang menguntungkan dua pihak dimana baik pihak organisasi serta pihak pegawai juga diharapkan bisa menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas kerja yang dimiliki pegawainya.

**Kata kunci :** stres kerja, ketidakamanan kerja, intensi keluar.

### **ABSTRACT**

*Human resources is a determinant factor of the company's existence in contributing to the achievement of corporate goals effectively and efficiently. The purpose of this study is to explain the effect of work stress on the intense out on the employees of Peppers Seminyak, and explain the effect of job insecurity on the employees of Peppers Seminyak. This research was conducted at Peppers Seminyak. The number of samples of this study were 143 respondents. The method of determining the sample using proportional random sampling. Data collection was done through interview and questionnaire distribution. Research data meets the requirement of instrument test by using multiple linear regression analysis technique which shows that job stress and work insecurity have positive and significant effect to intense out. Based on the results of research can be suggested that for the company is expected to pay attention to his work by suppressing the level of work stress and job insecurity in order to change the mindset of employees, create regulations that benefit both parties both the company and the employee and expected to be able to balance the workload with capacity employee's work.*

**Keyword :** job stress, job insecurity, intent out.

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia usaha ini makin ketat, jadinya sebuah organisasi haruslah mempunyai daya saing yang besar supaya bisa tetap selalu hidup dalam persaingan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu keberlangsungan hidup sebuah organisasi dalam memberi andil pada pencapaian misi organisasi dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi haruslah bisa memanajemen sumber daya manusia yang dipunyai dengan optimal (Waspodo dkk., 2013). Bila tidak, maka akan timbul berbagai masalah yang akan menurunkan kinerja organisasi. Salah satu bentuk sikap pegawai yang seringkali timbul yang diakibatkan tidak efektifnya manajemen SDM yang dipunyai organisasi yaitu keinginan untuk berpindah kerja (*turnover*) yang berujung di keputusan pegawai dalam meninggalkan pekerjaannya (Johartono dan Widuri, 2013).

Fenomena yang seringkali timbul didalam dunia kerja di jaman sekarang yaitu ada sebuah rasa ingin pegawai untuk keluar dari organisasi (Setiawan dan Putra, 2016). *Turnover* atau pergantian tenaga kerja adalah bentuk nyata dari *turnover intention* yang bisa bertransformasi jadi masalah yang serius bagi organisasi, khususnya bila yang berniat keluar merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, kemampuan, keterampilan serta berpengalaman atau sumber daya manusia yang mempunyai posisi penting di organisasi (Irvianti dan Verina, 2015). Keadaan ini tentu sangatlah membuat rugi organisasi, baik itu rugi materi ataupun yang memiliki hubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan organisasi, maka akan mengganggu penyelesaian

pekerjaan di organisasi (Fah *et al.*, 2010). Dari beberapa wawancara awal yang dilaksanakan pada 5 pegawai Peppers Seminyak (Villa), 4 pegawai terlihat mengatakan mempunyai rasa ingin untuk keluar dari organisasi diakibatkan oleh stres kerja serta ketidakamanan bekerja yang dialami. Stres dalam bekerja diakibatkan oleh sekian faktor contohnya beban kerja yang dialami pegawai sangatlah susah, kurangnya kerja sama team yang tidak kondusif serta ada tekanan dari jabatan yang lebih tinggi. Bila pegawai ada dibawah tekanan stress pada pekerjaan, tentu dapat memunculkan niat pegawai agar *resign* dari organisasi.

Abdillah (2012) menyatakan *turnover intention* adalah sebuah fenomena dimana pegawai mempunyai rasa ingin ataupun niat untuk mencari-cari alternatif pekerjaan di organisasi lainnya. Kadiman dan Indriana (2012) mempunyai pendapat bahwasannya intentitas *turnover* yang terlalu besar bisa menyebabkan organisasi tidak mendapat sebuah manfaat dari program peningkatan *performance* pegawai dikarenakan perlunya membentuk pengeluaran *cost* tambahan yang digunakan merekrut pegawai lain. *Turnover* yang sudah terjadi pada pegawai yang tidak memiliki pengaruh tinggi pada organisasi serta tidak produktif disebut *turnover* fungsional, tetapi bila terjadi pada pegawai yang memiliki potensi serta memiliki pengaruh tinggi pada organisasi akan disebut *turnover* disfungsional (Sidharta dan Margaretha, 2011). Cinar *et al.* (2014) berpendapat *turnover* bisa dilaksanakan dengan sukarela yang terjadi saat pegawai membuat keputusan dengan sukarela untuk meninggalkan organisasi. Biasanya *turnover* macam ini terjadi saat pegawai merasakan adanya kesempatan yang lebih bagus daripada posisinya saat ini, misalnya gaji yang lebih besar, pengakuan yang lebih bagus

ataupun kondisi organisasi yang lebih nyaman. *Turnover intention* muncul dari pemikiran untuk meninggalkan organisasi serta mencari alternatif pekerjaan yang lainnya (Faslah, 2010). Tindakan seperti ini bisa memberi penyebab pegawai yang memiliki kompeten meninggalkan organisasi (Yuliasia dkk., 2012).

Faktor yang seringkali teridentifikasi sebagai sebab yang menimbulkan seorang pegawai ingin untuk pindah dari pekerjaannya sekarang yaitu stress kerja seperti yang dikatakan oleh Siddiqui dan Raja (2015). Syahronica dkk. (2015) memberi pernyataan bahwa makin banyaknya kebutuhan hidup yang haruslah dipenuhi, beban kerja yang makin berat, serta persaingan kerja yang makin ketat bisa memicu *turnover intention* pegawai. Nazenin juga Palupiningdyah (2014) memberi sebuah pernyataan bahwasannya stress kerja memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*. Stress kerja perlu diberikan perhatian oleh organisasi dikarenakan tidak hanya memiliki pengaruh pada individual, tapi juga pada organisasi secara keseluruhan (Waspodo dkk., 2013).

Faktor lainnya yang mempengaruhi intensi keluar adalah disebabkan oleh status pekerjaan, adanya persaingan tidak sehat antara. 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 perusahaan. Okurame dan Osuzoko (2014) menyatakan 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.

Peppers Seminyak adalah pondok wisata (villa) beralamat di Jalan Telaga Waja, Petitenget Seminyak Badung Bali yang tempat secara sangatlah bagus, yaitu pondok wisata (villa) tersebut berada di sekitar *mall*, *restourant*, *cafe*, diskotik juga destinasi wisata lain. Namun, di pondok wisata (villa) ini ada beberapa masalah yaitu tingkat keluar masuknya pegawai yang tinggi.

Peppers Seminyak perkembangnya, maka manajemen yang ada memperhatikan dan mengelola seluruh sumber daya yang ada di dalam Peppers Seminyak tersebut, salah satunya sumber daya manusia. Jumlah karyawan atau sumber daya manusia yang dimiliki oleh Peppers Seminyak pada tahun 2016 adalah sebanyak 223 orang yang bersifat sebagai karyawan kontrak. Witasari (2009) menyatakan bahwa salah satu permasalahan sumber daya manusia yang merupakan suatu fenomena pada Industri Pondok Wisata (Villa) dan dapat menghambat kinerja suatu organisasi adalah tingkat perputaran karyawan. Dimana bentuk sikap pegawai yang paling seringkali timbul diakibatkan oleh ketidak efektifan proses mengelola sumber daya manusia yang dimiliki organisasi yaitu rasa ingin dalam pindah tempat kerja ke tempat lainnya. Rasa ingin agar pindah adalah pertanda awal adanya intensi keluar pegawai pada sebuah perusahaan. Intensi keluar merupakan tingkat kecenderungan perilaku yang dimiliki oleh pegawai dalam pencarian kerjaan baru pada tempat lainnya ataupun ada sebuah niat untuk *resign* dari organisasi di masa depan nantinya.

Tingkat intensi keluar pada karyawan Peppers Seminyak tampak adanya penambahan di tahun 2013 sampai 2015. Di tahun 2013 banyaknya pegawai yang *resign* adalah 16,99 persen, lalu di tahun 2014 banyaknya pegawai yang *resign* yaitu 18,72 persen dan pada tahun 2015 jumlah karyawan yang keluar yaitu 17,48 persen. Menurut Mobley (1986) tingkat intensi keluar karyawan dihitung dari jumlah karyawan keluar dalam periode satu tahun di bagi dengan jumlah karyawan pada akhir tahun kemudian dikalikan dengan 100 persen. Jika intensi keluar karyawan tahunan lebih besar dari 10 persen, maka termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat intensi keluar menyebabkan pelayanan pada Pondok Wisata (Villa) jadi unstabil dikarenakan layanan yang dilakukan oleh pegawai yang baru sangat beda bila dibandingkan dengan layanan dari pegawai lama. Hal inilah yang menimbulkan dampak di kualitas pelayanan yang ditunjukkan pada konsumen.

Hasil dari wawancara karyawan Peppers Seminyak menyatakan bahwa adanya stres dalam bekerja, tidak adanya keamanan dalam bekerja, dan adanya keinginan meninggalkan organisasi di masa yang akan datang. Pembebanan tugas ganda yang menambah stres kerja karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk berpindah kerja dan mencoba alternatif pekerjaan lain yang lebih baik. Saat ini karyawan itu sendiri sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kehidupan pribadinya selain pekerjaannya di dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk karyawan tersebut terkena stres. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya memiliki pengaruh untuk individu, tetapi juga pada organisasi itu sendiri. Waspodo dkk. (2013) menyatakan

intensi keluar pegawai disebabkan pula akibat stress kerja, yang mana saat stress kerja meningkat akan menjadi sebab naiknya tingkat intensi keluar.

Waspodo dkk. (2013) dalam penelitiannya mendapat hasil adanya sebuah pengaruh positif serta signifikan diantara stress kerja dan intensi keluar, diberi penjelasan bahwasannya saat pegawai merasakan tidak nyaman maka pegawai akan mengalami stres lalu akan memiliki pengaruh pada rasa ingin untuk pindah. Penelitian yang lain yang ikut memperkuat pernyataan bahwasannya ada sebuah hubungan diantara stress kerja serta intensi keluar yaitu Nazenin juga Palupiningdyah (2014) penelitian yang sebelumnya dilaksanakan pada pegawai tetap dibagian produksi mendapatkan hasil bahwasannya stres kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada intensi keluar. Marlistiani dan Putra (2015) memberikan bukti bahwasannya stres kerja memiliki pengaruh intensi keluar dengan positif.

Utami dan Bonussyeani (2009) pada penelitiannya memperoleh hasil hubungan diantara ketidakamanan kerja juga intensi keluar secara positif yaitu yang memberi pernyataan bahwasannya ada hubungan diantara ketidakamanan kerja dengan intensi keluar di staf pengajar, dimana keinginan agar berpindah sedikit dikarenakan oleh sedikitnya ketidakamanan kerja. Peneliti lain yang juga memiliki pernyataan ada atau tidaknya hubungan diantara ketidakamanan kerja dengan intensi keluar yaitu Pradharna (2015) dengan analisis regresi memperoleh hasil yang signifikan bahwasannya keamanan waktu bekerja akan memberi pengaruh pada inginnya pegawai untuk berpindah. Ito *et al.* (2007) pada

penelitiannya memberi pernyataan positif juga signifikan bahwa ada hubungan diantara ketidakamanan kerja serta niat pegawai untuk keluar dari perusahaan.

Berdasar pada riset gap itu bisa menjadi sebuah masalah penelitian tentang hubungan stres kerja juga ketidakamanan kerja pada intensi keluar. Penelitian ini mengambil objek Peppers Seminyak (Villa) yang dimana Peppers adalah sebuah perusahaan yang ada di bidang hospitaliti. Kualitas pekerjaan yang besar amat dibutuhkan agar menghasilkn kualitas layanan yang bagus. Saat melakukan layanan, karyawan adalah SDM yang sebagian besar memiliki hubungan secara langsung pada wisatawan. Para karyawan tentu tidaklah lepas dari pengaruh stress kerja dan ketidakamanan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi intensi keluar adalah status pekerjaan menjadi sebabnya, ada sebuah saingan tidak adil. Saat pegawai mempunyai rasa bahaya saat melaksanakan kerjanya, dengan tidak langsung akanlah menimbulkan niatan pegawai agar *resign* dari organisasi. Kasus tersebut tentu dapat membuat rugi organisasi yang mana pegawai adalah sumber daya penting yang dimiliki organisasi. Okurame dan Osuzoko (2014) menyatakan bahwasannya intensi keluar bisa dikarenakan adanya rasa tidak aman dalam bekerja. Rasa tidak aman dalam bekerja adalah tidak berdayanya seorang ataupun rasa hilangnya kuasa agar bertahan dalam kesinambungan yang diinginkan pada kondisi ataupun situasi pekerjaan yang ada ancamannya. Riset yang dilaksanakan peneliti Gunalan dan Ceylan (2015) pada rs swasta yang memiliki tepat di Balikesir, Turki memberi pernyataan bahwasannya rasa tidak aman dala bekerja memiliki pengaruh positif pada intensi keluar. Petugas kesehatan yang mengalami ancaman risiko

kehilangan pekerjaan tinggi, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan rumah sakit juga semakin meningkat dan berusaha mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah, Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dengan intensi keluar karyawan pada karyawan Peppers Seminyak dan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja dengan intensi keluar pada karyawan Peppers Seminyak. Kegunaan dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan untuk memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia. Khususnya dalam aspek stres kerja dan ketidakamanan kerja serta yang dikaitkan dengan intensi keluar. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam teori-teori manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian ini diharapkan akan memberi masukan bagi manajemen untuk mengendalikan intensi keluar dengan stres kerja pada karyawan dan meningkatkan keamanan kerja.

Kumar *et al.* (2012) memberi pernyataan intensi keluar bisa dikelompokkan menjadi tiga kelompok adapun tiga kelompok itu adalah: 1) Intensi keluar yang tidak bisa dilakukannya pencegahan merupakan seseorang karyawan *resign* yang dikarenakan terkena sakit, masalah keluarga atau perusahaan, 2) Intensi keluar yang ingin dilakukan adalah perginya seseorang pegawai dikarenakan tidak mampunya pegawai tersebut dan 3) Intensi keluar yang tidak ingin dilakukan dikarenakan masalah perusahaan contohnya kurang adanya *controlling*, tidak adanya dukungan, serta ada sebuah konflik.

Rehman *et al.* (2012) memberi pernyataan bahwasannya stress kerja adalah sebuah kondisi dimana seorang sadar akan tekanan pada dirinya serta ketergantungan yang dikarenakan oleh syarat dalam pekerjaan. Sedangkan berdasarkan pernyataan Sunyoto (2015:54) stress kerja merupakan keadaan dinamik yang mana seseorang dihadapkan pada sebuah peluang, tuntutan, ataupun *resource* yang berkaitan dengan rasa inginnya orang itu beserta hasil kerjanya di nilai tidak pasti atau penting. Berdasar Sulistyawati (2012) ketidakamanan kerja yaitu ssebuah wujud tidak mempunya yang dialami oleh pegawai saat dihadapkan dengan masalah yang penyebabnya adalah lingkungan di tempat kerja. De Cuyper *et al.* (2010) memberi pernyataan bahwasannya ketidakamanan kerja yaitu keadaan saat pegawai merasakan rasa ketidakamanan saat melakukan tugas serta bisa membuat terjadinya ketegangan di waktu dia kerja.

Hasil yang ditemukan Siddiqui dan Raja (2015) pada riset yang dilakukan menyatakan bahwasannya stress kerja memberi pengaruh positif pada intensi keluar, *job pressure* yang melebihi serta tegangnya suasana menjadikan karyawan berpikir akan keluar dari perusahaan. Suciati dkk. (2015) pun menyatakan bahwasannya stress kerja memberi pengaruh positif pada intensi keluar, pandangan tentang stress kerja yang lebih tinggi akan menaikkan intensi keluar dari pegawai. Hasil yang mirip pun dinyatakan oleh Johartono dan Widuri (2013) dimana hasilnya adalah stress kerja memberi pengaruh positif serta signifikan pada intensi keluar, munculnya rasa cemas, rasa bosan, rasa tegang serta keinginan menunda kerja adalah tanda-tanda adanya stress kerja yang

memunculkan rasa ingin keluar dari pekerjaan. Berdasar riset sebelumnya, jadi bisa dilakukan perumusan hipotesis seperti berikut:

H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar.

Berdasarkan Sora *et al.* (2010) ketidakamanan kerja berpengaruh yang signifikan pada intensi keluar. Munculnya perasaan tidak aman pada pegawai dapat memberikan akibat rasa ingin pegawai melamar kerja pada organisasi lain. Qazi *et al.* (2015) pada risetnya pun memberi pernyataan bahwasannya adanya pengaruh positif antar ketidakamanan kerja dengan intensi keluar, makin besar tingkat ketidakamanan kerja yang dialami seorang pegawai, jadi makin besar pula niat pegawai *resign* dari organisasi. Maka bisa dibuat kesimpulan bahwasannya ketidakamanan kerja adalah salah satu variabel yang memberi pengaruh positif pada intensi keluar, dimana ketidak berdayaan pegawai agar bertahan pada kerjanya di keadaan kerja yang ada ancaman hingga dapat menambahkan rasa ingin pegawai agar pindah pekerjaan. Berdasar riset sebelumnya, jadi bisa dilakukan perumusan hipotesis seperti berikut:

H<sub>2</sub> : Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap Intensi keluar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai pendekatan asosiatif dimana tujuannya adalah mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Riset ini berlokasi di Peppers Seminyak terletak di Jl. Pura Telaga Waja, Petitenget Seminyak Badung Bali. Alasan dilakukannya penelitian di tempat ini adalah ditemukannya masalah mengenai intensi keluar yang tinggi, diindikasikan

dengan tingkat *turnover* yang tinggi pula. Objek dalam riset adalah keadaan yang memberikan pengertian suatu kondisi dari objek yang ingin dilakukan penelitian. Objek pada riset berikut yaitu stres kerja, ketidakamanan kerja serta intensi keluar.

Variabel-variabel yang diidentifikasi dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut: 1) Variabel independen ataupun yang bisa juga disebut dengan variabel bebas adalah variabel yang memberi pengaruh ataupun yang menyebabkan perubahannya ataupun munculnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2016:39). Variabel independen yang dipakai pada riset berikut yaitu stres kerja ( $X_1$ ) serta ketidakamanan kerja ( $X_2$ ). 2) Variabel dependen atau variabel terikat, adalah variabel yang diberikan pengaruh atau akibat dari perubahan yang ditimbulkan variabel independen atau bebas (Sugiyono, 2016:39). Variabel dependen yang dipakai pada riset berikut yaitu intensi keluar ( $Y$ ).

Menurut Etnaningtyas (2011) bahwa intensi keluar adalah rasa ingin pegawai ataupun seseorang meninggalkan suatu perusahaan, secara sukarela ataupun bukan dengan tujuan agar memperoleh jenis kerja yang lebih bagus bila dilakukan perbandingan dengan kerjaan yang sekarang. Indikator untuk mengukur intensi keluar menurut (Fah *et al.*, 2010) sebagai berikut: 1) Lebih cenderungnya seseorang memiliki pikiran agar keluar perusahaan adalah pikiran seseorang yang muncul berdasar adanya perasaan tidak puas pada jenis kerja ataupun perusahaannya. 2) Mungkininnya seseorang dalam pencarian jenis kerja baru untuk tahun selanjutnya adalah rasa ingin seseorang dalam prosesw cari jenis kerja baru yang dilihat lebih bagus dari jenis kerja sekarang. 3) Kemungkinan seseorang akan keluar dari perusahaan adalah mungkinnya pegawai dalam keluar dari

perusahaan pada waktu dekat disebabkan oleh alternatif lainnya yang membuat dia keluar dari perusahaan.

Stres kerja adalah keadaan dimana pegawai memiliki perasaan tekanan pada pekerjaannya yang memiliki sumber berdaar tugas, pimpinan serta lingkungan pekerjaan (Putra dan Wibawa, 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja berdasarkan (Qureshi *et al.*, 2012) adalah: 1) perasaan tertekan pada kerjaan adalah sebuah keadaan yang dirasa pegawai pada tekanan di pekerjaannya. 2) Tingkat sulitnya jenis kerja hingga seseorang tidak bisa istirahat adalah sebuah keadaan dimana mampu atau tidaknya pegawai tak berbanding dengan tuntutan kerja di perusahaan. 3) Pekerja membikin seseorang tidak tenang adalah keadaan dimana pegawai tidak bisa menuntaskan kewajibannya secara tepat waktu jadinya memunculkan rasa gelisah pada pegawai. 4) Rasa lelah sehabis kerja, 5) Bisa menolong kesehatan bila merubah jenis kerja. 6) Tidak kuat waktu kerja. 7) Emosional saat melakukan pekerjaan. 8) Tidak senang di lokasi kerja adalah sebuah keadaan dimana pegawai merasakan lokasi pekerjaan yang tidak mendukung jadi pegawai merasakan tak senang di lokasi kerja.

Ketidakamanan kerja adalah kondisi yang disebabkan dengan ada atau tidaknya ancaman pada berlangsungnya jenis kerja (Safari, 2011). Indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja berdasar (De Cuyper *et al.*, 2010) yaitu seperti berikut: 1) perasaan adanya ketidakamanan mengenai masa depan kerja adalah ancaman tentang berlasung atau tidaknya jenis kerja yang dirasa pegawai di masa depan. 2) Yakin atau tidaknya pegawai mampu bertahan pada jenis kerja adalah pegawai merasakan bisa bertahan pada pekerjaannya di

perusahaan saat ini. 3) Mungkin atau tidaknya pegawai dikeluarkan dari kerjanya adalah perasaan yang dirasa pegawai akan dikeluarkan dari kerjanya pada waktu dekat. 4) Kekhawatiran kehilangan pekerjaan adalah sebuah keadaan dimana pegawai memiliki perasaan cemas bila keluar dari kerjanya sekarang di perusahaan.

Data kuantitatif pada riset ini yaitu jumlah pegawai serta data perputaran pegawai di Peppers Seminyak. Data kualitatif di penelitian berikut yaitu jawaban wawancara, sejarah serta struktur perusahaan pada Peppers Seminyak. Sumber primer di riset berikut adalah data yang didapat secara langsung di lokasi, diperoleh dengan melakukan pengamatan, serta wawancara dengan memberi daftar pertanyaan. Sumber skunder dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari Peppers Seminyak dalam bentuk sudah diolah seperti jumlah karyawan kontrak dan perputaran karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak Peppers Seminyak yang berjumlah 223 orang. Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka jumlah minimal sampel perlu diteliti sebesar 143 karyawan. Metode penentuan sampel menggunakan *proporsional random sampling*.

Beberapa metode pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2016:137). Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah permasalahan mengenai stres kerja, ketidakamanan kerja, dan

intensi keluar karyawan Peppers Seminyak. 2) Kuesioner merupakan tehnik mengumpulkan data yang dilaksanakan melalui cara memberikan beberapa pernyataan tertulis pada responden agar diberi jawaban (Sugiyono, 2016:142). Kuesioner yang disebarkan pada riset berikut yaitu daftar-daftar pernyataan tentang stres kerja, ketidakamanan kerja, dan intensi keluar karyawan Peppers Seminyak.

Data didapatkan melalui penggunaan kuesioner yang diajukan pada pegawai kontrak Peppers Seminyak. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang adanya fenomena sosial. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Adapun model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan :

- Y = Intensi Keluar
- X<sub>1</sub> = Stres Kerja
- X<sub>2</sub> = Ketidakamanan Kerja
- α = Bilangan konstanta
- β<sub>1</sub> , β<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>
- μ = Error/ Variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam model

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel terikat dengan rentang nilai nol sampai dengan satu. Jika nilai *Ajusted R<sup>2</sup>* mendekati nilai satu, berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian dari variabel terikat. Hasil uji F dapat diketahui menggunakan besaran signifikan anova < α = 0,05, bila nilai signifikan anova < α

= 0,05 jadi model regresi linear berganda digunakan menjadi alat uji diberi predikat layak atau variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Diterimanya ataupun ditolaknya hipotesis dilaksanakan menggunakan syarat seperti: 1) Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak ataupun  $H_1$  diterima yang memiliki arti koefisien regresi signifikan serta memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan diantara seluruh *independent variable* pada *dependent variable*. 2) Jika besaran signifikansi  $F > 0,05$  jadi  $H_0$  diterima ataupun  $H_1$  ditolak yang memiliki arti koefisien regresi tidaklah signifikan serta menunjukkan variable bebas tidaklah mempengaruhi variable terikat.

Uji statistik bisa dilaksanakan melalui besaran nilai signifikansi  $t$  tiap-tiap variable yang ada di keluaran hasil regresi saat memakai SPSS. Proses uji dilaksanakan dengan memakai tingkat signifikan sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dengan diketahui  $H_0 =$  koefisien tidak signifikan serta  $H_1 =$  koefisien signifikan. Diterima ataupun ditolaknya hipotesis dilaksanakan menggunakan syarat seperti berikut: 1) Nilai besaran signifikansi  $t < 0,05$  jadi  $H_0$  serta  $H_1$  diterima, yang memiliki arti bahwasannya terdapat pengaruh signifikan diantara satu variable bebas dengan variable terikat. 2) Bila besaran signifikansi  $t > 0,05$  jadi  $H_0$  diterima serta  $H_1$  ditolak, yang memiliki arti bahwasannya tidaklah berpengaruh signifikan diantara satu variable bebas dengan variable terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebagian besar karyawan Peppers Seminyak lebih didominasi pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 96 pegawai bila dipersentase yaitu sebesar 67 persen. Ketimpangan ini disebabkan karena jenis kerja yang terdapat

pada pondok wisata (villa) memiliki beban lumayan berat seperti misal pada bagian *housekeeping*, satpam, serta pekerja perawatan hingga pihak pondok wisata (villa) lebih didominasi pegawai yang berjenis kelamin pria. Berdasar persentase menunjukkan bahwasannya sejumlah besar pegawai Peppers Seminyak memiliki usia 21-30 tahun sejumlah 76 pegawai dengan persentase 53 persen. Usia tersebut disebabkan pondok wisata (villa) itu memerlukan pegawai yang memiliki usia yang tidak terlalu tua untuk ditempatkan pada jabatan tertentu misalnya *housekeeping* serta *front office*, hingga pegawai yang memiliki usia 21-30 tahun lebih mendominasi. Berdasar presentase memberi petunjuk bahwasannya sejumlah besar pegawai Peppers Seminyak mempunyai masa kerja 3-4 tahun sejumlah 86 orang dengan presentase 60 persen. Hal tersebut memberi petunjuk pada masa kerja 3-4 tahun loyalitas pegawai pada pondok wisata (villa) itu bisa dibbilang besar.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Stress Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,869	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,835	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,758	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,759	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,706	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,885	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,751	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,691	Valid
Ketidakamanan Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,946	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,551	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,943	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,863	Valid
Intensi Keluar (Y)	Y <sub>1</sub>	0,771	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,833	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,83	Valid

Sumber: Data Diolah, 2017

Semua indikasi pertanyaan pada variable stres kerja, ketidakamanan kerja, serta intensi keluar mempunyai koefisien korelasi butir pernyataan total (*pearson correlation*) > 0,30 nilai ini memiliki arti semua indikator-indikator itu bisa dibidang valid, ataupun sudah cukup menjadi syarat validnya sebuah data. Ketiga instrumen penelitian adalah stres kerja, ketidakamanan kerja, serta intensi mempunyai besaran *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang memiliki arti seluruh instrumen yang dipakai reliable serta bisa dipakai dalam melaksanakan penelitian berikut.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Stress Kerja ( $X_1$ )	0,786	Reliabel
2	Ketidakamanan Kerja ( $X_2$ )	0,825	Reliabel
3	Intensi Keluar (Y)	0,83	Reliabel

*Sumber:* Data Diolah, 2017

Menurut Sugiyono (2016:38), deskripsi penelitian masing-masing butir pertanyaan atau instrumen penelitian diukur dengan alat ukur yang sudah diterapkan didalam lima bagian dimana: sangat buruk, buruk, cukup, baik, juga sangat baik. Untuk mengumpulkan data di riset ini memakai kuesioner yang disusun atas pernyataan yang dibikin cocok menggunakan indikator berdasar seluruh variabel, adalah stres kerja, ketidakamanan kerja, dan intensi keluar yang digolongkan kedalam beberapa skala pengukuran tertentu.

Hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan Peppers Seminyak mengenai variabel stres kerja dapat diketahui skor paling tinggi bila dirata-ratakan ada di pernyataan kedua dan ketiga dimana skor rata-ratanya adalah 4,59 yang masuk kategori sangat tinggi ini memiliki arti sulit melakukan suatu pekerjaan dapat menyebabkan karyawan sulit tidur serta pekerjaan menyebabkan karyawan tidak nyaman. Skor paling rendah ada di pernyataan ketujuh yang memiliki skor rata-rata 4,51 masuk dalam kategori sangat tinggi yang mempunyai arti pegawai merasa emosional dalam melakukan pekerjaan. Jawaban responden untuk variabel stress kerja dengan dihitung seluruhnya didapatkan mempunyai besar rata-rata skor sebesar 4,55 yang memiliki arti bahwa tingkat stress kerja pegawai Peppers Seminyak bisa digolongkan kedalam kategori sangat tinggi.

Hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan Peppers Seminyak mengenai variabel ketidakamanan kerja dapat diketahui setelah dirata-ratakan nilai tertinggi di pernyataan empat adalah nilai rata-rata 4,62 termasuk dalam kategori sangat tinggi yang memiliki arti pegawai merasa cemas akan hilangnya jenis kerjanya. Nilai paling rendah ada di pernyataan dua memiliki rata-rata nilai sebesar 3,63 masuk dalam kategori tinggi memiliki arti pegawai percaya dapat bertahan dalam pekerjaannya. Nilai yang dirata-ratakan dari jawaban responden di variabel ketidakamanan kerja dengan keseluruhan mempunyai nilai rata-rata 4,33 yang memiliki arti tingkat ketidakamanan kerja pegawai Peppers Seminyak termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan Peppers Seminyak mengenai variabel intensi keluar dapat diketahui setelah dirata-ratakan nilai tertinggi di

pernyataan pertama yaitu dengan rata-rata skor 4,62 termasuk dalam kategori sangat tinggi yang memiliki arti pegawai selalu memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan. Nilai paling rendah ada di pernyataan tiga dengan rata-rata nilai 4,57 masuk dalam kategori sangat tinggi yang memiliki arti segera bila memungkinkan pegawai akan keluar dari organisasi. Diketahui rata-rata nilai dari jawaban responden untuk variabel intensi keluar dengan seluruhnya mempunyai nilai rata-rata 4,59 yang memiliki arti tingkat intensi keluar pegawai Peppers Seminyak bisa digolongkan sangat tinggi.

Model regresi linear berganda di riset berikut berguna dalam pencarian koefisien regresi yang nilainya dapat menjadi penentu diterima ataupun ditolaknya hipotesis-hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Tabel 3 menampilkan hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	5,563	1,141		4,876	0
Stres Kerja	0,148	0,029	0,396	5,038	0
Ketidakamanan Kerja	0,163	0,058	0,221	2,809	0,006
F hitung		26,595			
Signifikansi F		0			
R Square		0,275			
Adjusted R Square		0,265			

Sumber: Data Diolah, 2017

Persamaan regresi linear berganda di penelitian berikut berdasar pada Tabel 3 yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,000 + 0,396 + 0,221$$

Keterangan:

Y = Intensi Keluar

X<sub>1</sub> = Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Ketidakamanan Kerja

Interpretasi dari persamaan regresi adalah sebagai berikut: 1)  $\beta_1 = 0,396$ , Angka itu memberi petunjuk bahwasannya stres kerja memiliki pengaruh positif pada intensi keluar di pegawai Peppers Seminyak senilai 0,396 yang memiliki arti bila stres kerja naik, jadi intensi keluar pun dapat naik. 2)  $\beta_2 = 0,221$ , Angka itu memberi petunjuk bahwasannya ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif pada intensi keluar pada pegawai Peppers Seminyak senilai 0,221 ini berarti bila ketidakamanan kerja naik, jadi intensi keluar pun dapat naik. 3)  $R^2 = 0,275$ , ini artinya bahwasannya sebanyak 0,275 persentase variabel intensi keluar bisa diartikan oleh variabel stres kerja (X<sub>1</sub>) serta ketidakamanan kerja (X<sub>2</sub>), juga sisanya sebanyak 27,5 persen diartikan oleh variabel lainnya yang tak masuk didalam model riset berikut.

Besaran *Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu 0,603 serta besaran *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,547. Nilai itu dapat berindikasi bahwasannya model persamaan regresi itu memiliki distribusi normal dikarenakan besaran *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih tinggi daripada besaran *alpha* 0,05. Besaran *tolerance* serta *VIP* pada stres kerja serta ketidakamanan kerja, yang dimana besaran *tolerance* di tiap variabel lebih tinggi daripada 10 persen serta *VIF* di tiap variable lebih rendah daripada 10. Ini memberi indikasi bahwasannya tak ada multikoleniaritas diantara variable stres kerja juga ketidakamanan kerja. Besaran *Sig.* pada variable stres kerja serta

ketidakamanan kerja tiap-tiap variable adalah 0,708 serta 0,690. Besaran itu lebih tinggi daripada 0,05 ini berarti variabel bebas tak berpengaruh pada *absolute residual*. Hal tersebut memiliki arti model regresi yang dibentuk tidaklah memiliki kandungan gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.**  
**Uji Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	66,86	2	33,43	26,595	0,000 <sup>a</sup>
<sup>1</sup> Residual	175,979	140	1,257		
Total	242,839	142			

Sumber: Data Diolah, 2017

Model regresi pada riset ini bisa dibilang layak ataupun *independent variable* bisa memberi penjelasan *dependent variable* bisa diketahui berdasarkan hasil uji F yang besaran signifikan *anova* lebih rendah daripada *alpha* sebesar 0,05 ( $Anova < \alpha = 0,05$ ). Tabel 4 memberi penjelasan hasil uji F. Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwasannya besaran sig. sebanyak 0,000 lebih rendah daripada besaran  $\alpha = 0,05$  yang berarti model regresi linear berganda di riset berikut bisa dipakai untuk alat analisis dalam pengujian *independent variable* pada *dependent variable*.

Uji t bisa dipakai dalam pengujian berpengaruh atau tidaknya tiap-tiap *independent variable* adalah stres kerja serta ketidakamanan kerja pada *dependent variable* adalah intensi keluar. Berdasarkan analisis berpengaruhnya stres kerja pada intensi keluar didapatkan besaran Sig. t senilai 0,000 dimana besaran koefisien betanya senilai 0,396. Besaran Sig.t  $0,000 < 0,05$  memberi indikasi bahwasannya  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  bisa terima. Besaran nilai tersebut berarti stres

kerja memiliki pengaruh signifikan pada intensi keluar. Besaran dari analisis berpengaruh atau tidaknya ketidakamanan kerja pada intensi keluar diperoleh besaran Sig. t senilai 0,006 adapun besaran koefisien beta sebesar 0,221. Nilai Sig. t  $0,006 < 0,05$  memberikan indikasi bahwasannya  $H_0$  dapat kita tolak sedangkan  $H_1$  bisa kita terima. Hal ini memberikan arti ketidakamanan kerja memberi pengaruh signifikan pada intensi keluar.

Hipotesis satu ( $H_1$ ) di riset berikut memberi pernyataan bahwasannya stress kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada intensi keluar pegawai Peppers Seminyak. Berdasarkan besaran uji hipotesis memberikan petunjuk bahwasannya nilai positif di koefisien regresi variable stress kerja memberi indikasi bahwasannya bila stress kerja naik, jadi intensi keluar pun akan naik serta berpengaruh positif.

Hasil dari riset berikut cocok dengan riset yang dilaksanakan oleh Siddiqui dan Raja (2015) pada risetnya memberi petunjuk bahwasannya stress kerja memberi pengaruh positif pada intensi keluar, perasaan tertekan yang berlebih serta perasaan tegang dapat menimbulkan karyawan berpikir akan keluar dari perusahaan. Hal yang sama juga ada pada riset Suciati dkk. (2015) yang memberi pernyataan bahwasannya stress kerja memberi pengaruh positif pada intensi keluar, pandangan tentang stress kerja yang lebih tinggi dapat menaikkan intensi keluar dalam diri pegawai. Hasil yang sama pun disampaikan oleh Johartono dan Widuri (2013) dimana penelitiannya menghasilkan bahwasannya stress kerja memberi pengaruh signifikan positif pada intensi keluar. Namun terdapat riset yang dilaksanakan Qureshi *et al.* (2012) memberikan hasil stress kerja

mempunyai hubungan positif pada intensi keluar, naiknya stress kerja pegawai jadi perputaran niat pegawai dapat naik. Riset dari Parvaiz *et al.* (2015) pun menghasilkan stress kerja berhubungan positif pada intensi keluar, bila pegawai dihadapkan dengan stress kerja serta tak mempunyai cara yang sesuai dalam membereskan stress kerja itu, jadi bisa menghasilkan rasa ingin pegawai dalam meninggalkan perusahaan.

Berdasar pada jawaban responden yang didapatkan di hasil pengisian kuesioner yang termasuk kedalamnya delapan pernyataan tentang variable stress kerja, bisa didapatkan poin pernyataan yang hasil rata-rata nilai paling tinggi adalah poin pertanyaan X<sub>1.2</sub> “kesulitan dalam pekerjaan biasanya membuat saya tidak bisa tidur” dan X<sub>1.3</sub> “Pekerjaan saya membuat saya gelisah” memiliki arti besaran indikasi pada stress kerja terdapat di syarat sangat besar. Hasil tersebut memberi petunjuk pegawai Peppers Seminyak tampak sulit saat melakukan jenis kerja menyebabkan pegawai tak dapat istirahat, pekerjaan membuat karyawan gelisah dan meningkatkan resiko stres dalam pekerjaan.

Hipotesis dua (H<sub>2</sub>) di riset berikut memberi pernyataan bahwasannya ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada intensi keluar pegawai Peppers Seminyak. Berdasarkan besaran uji hipotesis memberikan hasil bahwasannya angka positif di koefisien regresi variable ketidakamanan kerja merupakan indikasi bahwasannya bila ketidakamanan kerja naik, jadi intensi keluar pun akan naik serta mempunyai pengaruh positif. Keluaran dari riset berikut cocok dengan riset yang sudah dilaksanakan oleh Sora *et al.* (2010) ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada intensi keluar.

Menimbulkan perasaan tak aman untuk pegawai bisa menyebabkan rasa ingin pegawai dalam pencarian jenis kerja pada organisasi lainnya (Saputro, 2016).

Gunalan dan Adnan (2015) pun menghasilkan riset yang sama yang memberi petunjuk bahwasannya ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif pada intensi keluar, adanya kebosanan, kecemasan, menunda-nunda, dan ketegangan dalam kerja adalah ciri-ciri adanya ketidakamanan kerja yang menyebabkan rasa ingin pegawai keluar dari organisasi. Sedang berdasar Hanafiah (2014) bahwasannya ketidakamanan kerja mempunyai hubungan yang positif pada intensi keluar, terdapatnya status pegawai yang tidak stabil serta tingkat pemasukan yang tak dapat diramal, dapat mengakibatkan keinginan untuk pindah pekerjaan akan cenderung naik. Qazi *et al.* (2015) pada risetnya pun memberi pernyataan bahwasannya adanya hubungan positif antara ketidakamanan kerja serta intensi keluar, makin meningkat tingkat ketidakamanan kerja yang dialami oleh pegawai, jadi akan makin meningkat pula keinginan pegawai keluar dari organisasi.

Berdasar isi kuisioner dari responden yang didapatkan pada hasil survei yang termasuk empat pernyataan tentang variable ketidakamanan kerja, bisa kita tahu poin pernyataan dengan besaran tertinggi yang dirata-ratakan adalah pernyataan X.<sub>2.4</sub> “saya khawatir kehilangan pekerjaan saya” nilainya sebanyak 4,62 ini memiliki arti skor indikasi dari ketidakamanan kerja ada di kelompok sangat tinggi. Pekerjaan membuat karyawan gelisah dan meningkatkan resiko stres dalam pekerjaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian seperti ini: 1) Stres kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada intensi keluar. Hasil tersebut memiliki arti bahwasannya makin meningkat stres kerja yang dialami pegawai jadi dapat menimbulkan perilaku intensi keluar dari pegawai. 2) Ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada intensi keluar. Hasil tersebut memiliki arti bahwasannya makin meningkat ketidakamanan kerja yang dialami pegawai jadi dapat menimbulkan perilaku intensi keluar pada pegawai.

Berdasar hasil penelitian serta simpulan, jadi beberapa saran yang bisa disarankan yaitu seperti ini: 1) Berdasar besaran uji deskriptif di variable intensi keluar didapatkan nilai paling tinggi di pernyataan pertama adalah pegawai selalu berpikir agar keluar di kerjanya saat ini. Dikarenakan hal tersebut organisasi disarankan bisa memberi perhatian lebih pada pegawainya caranya mengurangi tingkat stress kerja serta ketidakamanan kerja yang dialami pegawai hingga bisa melakukan perubahan pada cara berpikir para pegawainya. 2) Berdasar besaran nilai uji deskriptif tentang variable stres kerja didapatkan besaran nilai paling tinggi ada di pernyataan kedua dan ketiga adalah sulitnya dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan tidak bisa tidur dan pekerjaan membuat karyawan gelisah. Dikarenakan hal tersebut organisasi seharusnya masih bisa melakukan penyeimbangan kapasitas kerja yang dipunyai pegawainya agar pegawai tak merasakan kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan merasa gelisah dengan

pekerjaannya. 3) Berdasar besaran nilai uji deskriptif tentang variable ketidakamanan kerja didapatkan besaran nilai paling tinggi ada di pernyataan keempat dimana pegawai merasa cemas hilangnya pekerjaannya. Dikarenakan hal tersebut organisasi disarankan bisa menyelesaikan masalah tersebut contohnya dengan menyalurkan motivasi social, berusaha untuk melakukan peningkatan ketrampilan pegawai juga membentuk beberapa aturan yang bisa memberikan keuntungan pada dua belah pihak merupakan untuk pihak organisasi serta pihak pegawai jadinya bisa memberi tekanan pada tingkat kecemasan akan hilangnya kerjanya pada pegawai. 4) Riset berikut hanyalah membuat penelitian tentang stres kerja, ketidakamanan kerja, serta intensi keluar. Penelitian berikutnya diberi harapan agar memberi tambahan variable lainnya dikarenakan riset berikut hanyalah memberi pandangan pada intensi keluar mendapatkan pengaruh dari stres kerja serta ketidakamanan kerja, tetapi tidaklah tertutup kemungkinan intensi keluar bisa mendapat pengaruh dari faktor-faktor lainnya contohnya lingkungan kerja fisik, komitmen organisasional, serta kepemimpinan , ataupun faktor-faktor lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada intensi keluar. Penelitian yang selanjutnya pun diharapkan agar bisa menarik sampel di luar lingkungan industri hospitaliti juga memakai model lainnya digunakan untuk alat analisisnya.

## **REFERENSI**

Candio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial & Rafia Mallah. 2013. Modeling the relationship of unclear career development with job dissatisfaction, job stress and employees turnover itention: structural equation modeling approach. *Journal Of Arts and Humanities*. 41(2): 55-77.

- Cao, Zhoutgo., Jinxi Chen & Yixiano Son. 2013. Does total rewards reduce the core employess turnover itention. *International Journal of Business and Management*. 8(20): 62-75.
- Chaudhry, Abdul Qayyum., 2012. The relationship between occupational stress and job satisfaction: The case of Pakistan Universities. *International Education Studies*. 5(3): 212-221.
- 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 philip j., mochael p. O'Driscoll and cary L., Cooper. 2012. Theories of psychologikal stress at work.3(4): 23-38.
- Elizabeth, M.L. 2012. Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat Dengan Intention To Quit Dan Kepuasan Kerja Rumah Sakit X Tahun 2011. *Tesis*. Universitas Indonesia.
- Etnaningtiyas, A.P. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *Sikripsi* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri, Jakarta.
- Evita, Rossi, I Nyoman Sirtha dan I Nyoman Sunartha.2009. Dampak Perkembangan Pembangunan Sarana Akomodasi Wisata Terhadap Pariwisata Berkelanjutan Di Bali. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*. 2(1):109-222.
- 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.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi kedelapan)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- 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*. 40(1) 82-111.
- Green, Amy E., Elizabeth A. Miller & Gregory A. Aarons. 2013. Transformational Leadership moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Community Mental Health Journal*. 49(4): 373-379.
- Gunalan, M., and Ceylan, A. 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.
- 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.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- 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 Career Development International*. 17(4): 314-332.
- 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 Importance of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social*. 2(5): 9-42.

- Mahadi, 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.
- Mobley, W.H. 1986. *Prgantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mosadeghard, A.M. 2013. Occupational Stress and *Turnover* Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy dan Management*. 1(2): 169-176.
- Nursyamsi, I. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen. *Journal Conference in business, Accounting, and Management*. 1(1): 405-423.
- Okurame, Daved E. & Awele A. Osozuka. 2014. Exploring the attenuating influence of organitational 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. Departemen 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 Invetion*. 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.K, Atia K., and Muhammad S. 2015. Contemplating Employee Through Multidimensional Assessment of Turnover Intentions. *Journal of Commerce and Social Sciences*. 9(2): 595-613.
- Qureshi, M.I., Raja A.J., Mehwish L., Sadia A., Dr. Saced L., Dr. Imam N., and Khalid Z. 2012. Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*. 65(5): 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.
- Rehman, M., Rabbialrum., Namra T., Zara I., Uzma N., and Ume S. 2012. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Busniess Studies Quانبenty*. 3(3): 50-56.
- Safaria, Triantoro. 2011. Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stress kerja pada staff akademik. *Jurnal Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*. 8(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.
- 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 Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal Manajemen Universitas Pandanaran*. 1(1): 1-12.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 23. Bandung : 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.
- Sunyanto, D. 2015. *Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: CAPS.
- 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).
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Chotimah Handayani dan Widia Paramita. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap tunover itention pada keryawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. 4(1): 97-115.
- Witasari, L. 2009. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* (studi empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Diponogoro