

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG  
PUTRA BALI**

**Ni Ketut Septiari<sup>1</sup>  
I Komang Ardana<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
*e-mail*: ariex.septi@yahoo.com / *telp*: 081999510554

**ABSTRAK**

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan mendapatkan pekerjaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian ini dilakukan di Hotel Asana Agung Putra Bali, sampel yang diambil sebanyak 51 orang dengan metode sampel jenuh, dimana metode sampel jenuh ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen hotel sebaiknya memberikan situasi kerja yang nyaman dan tetap memperhatikan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja.

**Kata kunci:** *job insecurity*, stres kerja, *turnover intention*.

**ABSTRACT**

*Employee turnover intention is the desire to quit his job which aims to get another job. The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity, job stress on employee turnover intention in Hotel Asana Agung Putra Bali. This research was conducted at the Hotel Asana Agung Putra Bali, the samples taken were 51 people with saturated sampling method, where the method of saturated samples using the whole population of the respondents in the study. The data collection is done by distributing questionnaires using likert scale. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that job insecurity and stress of work simultaneously significant effect on turnover intention. Job insecurity positive and significant impact on employee turnover intention. Work stress and significant positive effect on employee turnover intention. Advice can be given to the hotel management should provide a comfortable work situation and taking into account the responsibilities and authority of employees in the work.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Ardana dkk., (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

*Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana, 2000). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan juga memiliki gejala-gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja (Novliadi, 2007). Intensi *turnover* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya (Nasution, 2009). Dengan demikian jelas bahwa *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Widodo, 2010).

*Turnover intention* dikatakan sebagai faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beragam variabel yang ada dalam organisasi (Lambert, 2006). Minanti *et al.*, (2015) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014).

Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat

pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014). Menurut Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) menemukan beberapa dampak *job insecurity* bagi karyawan dan organisasi. Dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Adkins *et al.*, (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *job insecurity* adalah yang pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampingan organisasi. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

Selain faktor *job insecurity*, stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siddiqui dan Raja (2015) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan (Parvaiz *et al.*, 2015). Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada (Fauji, 2013).

Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi (Safaria, 2011). Wijaya (2014) menyebutkan dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, yaitu: pertama, stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun. Kedua, kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Ketiga, stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen. Keempat, karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman. Kelima, karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat.

Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu dan berakibat pada turunnya produktivitas kerja (Kirkcaldy *et al.*, 2000). Menurut Fauji (2013), reaksi karyawan yang stres didalam pekerjaan: cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan

spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*), meningkatnya jumlah karyawan yang keluar (*turnover*), dan kehilangan tenaga kerja yang direkrut oleh perusahaan lain (Nugroho, 2008).

Penelitian ini dilakukan di Hotel Asana Agung Putra Bali yang terletak di Jalan Poppies I, Kuta. Letak hotel yang strategis dan juga di daerah tujuan wisata di Bali menjadikan hotel ini sebagai tempat penginapan yang tepat bagi para wisatawan lokal, maupun mancanegara, karena lokasinya dekat dengan pantai, dan pusat perbelanjaan. Hotel Asana Agung Putra memiliki standar hotel bintang 4 dibawah Manajemen Aerowisata.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development (HRD)* Hotel Asana Agung Putra Bali, didapatkan bahwa tingkat *turnover* pada Hotel Asana Agung Putra Bali cukup tinggi. Tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1.**  
**Data Turnover Karyawan Hotel Asana Agung Putra Tahun 2015**

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	55	2	1	56
Februari	56	0	0	56
Maret	56	1	0	57
April	57	0	1	56
Mei	56	2	3	55
Juni	55	0	0	55
Juli	55	1	1	55
Agustus	55	1	2	54
September	54	0	0	54
Oktober	54	0	1	53
November	53	0	2	51
Desember	51	1	1	51

Sumber: *HRD* Hotel Asana Agung Putra Bali, 2016

Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa selama tahun 2015, sejak bulan Januari sampai bulan Desember, tingkat *turnover* pada Hotel Asana Agung Putra cukup tinggi. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Mei, dimana tiga orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan. *Turnover* karyawan yang cukup tinggi mengakibatkan tidak sebandingnya antara karyawan yang masuk dan yang keluar, yang akan berdampak pada kegiatan pelayanan terhadap pelanggan hotel.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian mengenai “pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Hotel Asana Agung Putra Bali”, menarik untuk dilakukan.

Masalah penelitian adalah (1) Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali ? (2) Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali ?

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Kegunaan penelitian secara teoritis adalah menambah dan memperkaya bahan pustaka baik sebagai pelengkap maupun bahan pembanding. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Kegunaan praktis diharapkan dapat menjadikan masukan buat manajemen hotel khususnya mengenai pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Teori-teori yang mendukung penelitian ini antara lain teori motivasi *Herzberg* (dalam Indrawan, 2009), teori ini membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu: motivator faktor adalah situasi yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari: *achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas), *recognition* (penghargaan), *work it self* (pekerjaan itu sendiri), *responsibility* (tanggung jawab), *possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri), *advancement* (kesempatan untuk maju) dan *dissatisfer (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari *company policy and administration* (kebijakan dan administrasi perusahaan), *supervision* (pengawasan), *technical salary* (gaji), *interpersonal relation* (hubungan antar karyawan), *working condition* (situasi kerja), *job security and status* (status dan keamanan kerja).

Teori lain yang digunakan adalah *turnover intention*, *job insecurity*, dan stres kerja. *Turnover Intention* adalah niat untuk berhenti dari pekerjaan yang merupakan perilaku penarikan diri yang diasosiasikan dengan keterasingan pada pekerjaan (Jacobs dan Roodt, 2011). Bothma dan Roodt (2012) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan sadar, terencana, dan dilakukan secara sengaja untuk meninggalkan organisasi dan sebagai keputusan terakhir dalam *with drawal cognition*. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan atau individu untuk keluar dari suatu organisasi, baik secara sukarela maupun tidak dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sebelumnya (Etnaningtyas, 2011). Smithson dan Lewis (2002) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang



menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Ito dan Brotheridge (2007) mendefinisikan *job insecurity* sebagai jumlah ancaman yang diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan mereka. Safaria (2011) menyatakan *job insecurity* sebagai keadaan rasa tidak aman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya.

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Robbins (2008:368), mengemukakan bahwa stres sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Hasibuan (2009:204), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sehingga menyebabkan *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Jadi stres kerja dapat dinyatakan sebagai suatu tekanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya, yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan tersebut. Menurut Wijono (2006), mengelompokkan stres kerja menjadi 2 tipe, yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah perasaan-perasaan yang menyenangkan (positif) individu, yang dialami karena mendapatkan penghargaan atau mendapat pujian atas dasar prestasi kerjanya yang memuaskan. *Distress* adalah perasaan-perasaan yang tidak menyenangkan (negatif) individu dan dapat menyebabkan prestasi turun.

Hipotesis penelitian adalah *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Wardani *et al.* (2014) pada CV Putra Makmur Abadi menunjukkan bahwa *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Temanggung Jawa Tengah. Qazi *et al.* (2015) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention*, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian Utami dan Bonussyeani (2009) mengungkapkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Penelitian Herlambang dan Fajrianti (2014) menyebutkan bahwa hasil analisis pada variabel *job insecurity* menunjukkan variabel ini memiliki korelasi positif dengan intensi *turnover* yang berarti apabila *job insecurity* meningkat, maka intensi *turnover* meningkat. Berdasarkan pemahaman dan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

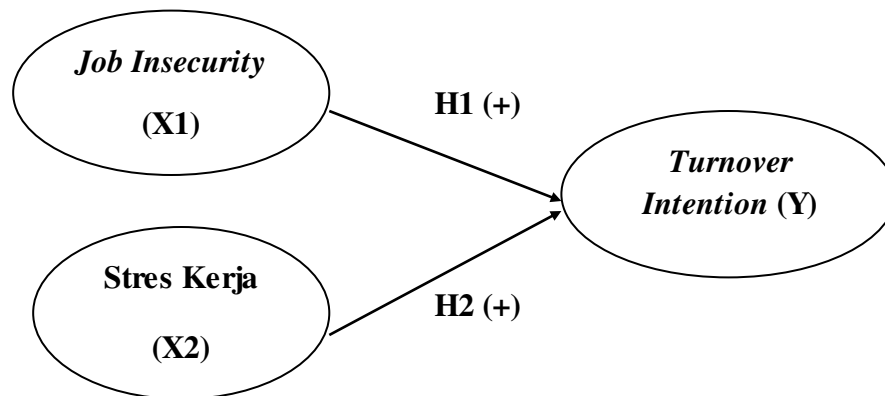
H<sub>1</sub> : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra.

Arshadi dan Hojat (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*. Penelitian Siddiqui dan Raja (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan langsung antara stres kerja dan *turnover intention*, sehingga peningkatan stres kerja akan meningkatkan pula keinginan berpindah kerja. Penelitian Mitchell *et al.*, (2000)

menyatakan bahwa stres kerja merupakan penyebab utama terjadinya intensi *turnover* bagi para karyawan. Hasil penelitian Suciati dkk., (2015) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* di PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang. Berdasarkan pemahaman dan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra.

Untuk memperjelas arah penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Maka model konseptual penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1: Kerangka konseptual  
Sumber : Penelitian terdahulu

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini adalah pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Lokasi penelitian dilakukan di Hotel Asana Agung Putra yang beralamat di Jalan Popies I, Kuta, Bali. Adapun objek penelitian dalam hal ini adalah *turnover*

*intention*, *job insecurity* dan stres kerja pada karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

***Turnover intention (Y)***

*Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan untuk mendapatkan pekerjaan lain (Etnaningtyas, 2011). Indikator untuk mengukur *turnover intention* menurut Jehanzeb *et al.*, (2013) meliputi: (1) pikiran untuk keluar ( $Y_{1.1}$ ) merupakan situasi di dalam perusahaan yang dirasa kurang nyaman yang menyebabkan karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan, (2) keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain ( $Y_{1.2}$ ) merupakan ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga memicu keinginan dari karyawan untuk mencari lowongan pekerjaan lain. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain, (3) adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang ( $Y_{1.3}$ ) merupakan adanya keinginan dari karyawan untuk mencari pekerjaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

***Job insecurity (X<sub>1</sub>)***

*Job insecurity* adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Safaria, 2011). Indikator yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah sebagai berikut

(Nugraha, 2010): (1) arti pekerjaan itu bagi individu ( $X_{1.1}$ ) merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan, (2) tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan ( $X_{1.2}$ ) merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, (3) tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu ( $X_{1.3}$ ) merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, (4) tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut ( $X_{1.4}$ ) merupakan potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan yang terkait dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasakan kepentingan-kepentingan mengenai potensi setiap peristiwa, (5) tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya ( $X_{1.5}$ ) merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka pada tahun berikutnya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

## Stres kerja ( $X_2$ )

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014). Stres kerja dapat diukur dari kemampuan karyawan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya menurut Rivai (2008:516), diantaranya: (1) beban kerja yang berlebihan ( $X_{2.1}$ ) merupakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan yang melebihi batas kemampuannya dan melebihi tanggung jawab pekerjaan tersebut. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa berat dengan beban kerja yang diberikan pimpinan, (2) tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan ( $X_{2.2}$ ) merupakan tekanan atau desakan terhadap karyawan terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terbebani oleh tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, (3) umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai ( $X_{2.3}$ ) merupakan respon dari atasan langsung terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh karyawan. Indikator ini diukur dari umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai, (4) tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab ( $X_{2.4}$ ) merupakan keterbatasan wewenang yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walau tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, (5) berbagai bentuk perubahan dalam organisasi ( $X_{2.5}$ ) merupakan dinamika yang terjadi pada organisasi tempat karyawan berada.

Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah bisa beradaptasi dengan setiap perubahan yang ada di organisasi.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang meliputi jumlah pegawai serta jumlah *turnover* karyawan. Data kualitatif yaitu lokasi penelitian, gambaran umum perusahaan, dan karakteristik responden. Sumber data adalah data primer berupa jawaban responden melalui kuesioner dan wawancara, dan data sekunder yaitu, seperti gambaran umum perusahaan, data tentang jumlah karyawan, data tingkat *turnover* karyawan. Populasi penelitian adalah 51 orang. Metode penentuan sampel adalah sampel jenuh (*sensus*). Pengumpulan data dilakukan dengan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara.

### **Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan. Jika koefisien korelasai positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator dikatakan valid (Sugiyono, 2012:178). Sedangkan Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menghitung besarnya nilai *cronbach's alpha*, dimana instrumen bias dikatakan reliabel bila telah memiliki koefisien *cronbach's alpha* > 0.60 (Sugiyono, 2012:182).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Teknik Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012:206).

#### **Teknik Analisis Statistik Inferensial yaitu Regresi Linier Berganda**

Perhitungan dibantu dengan program komputer *Statistical Pacage of Sosial Science (SPSS) versi 15.0 for windows*. Adapun bentuk umum persamaan regresi linear berganda (Nata Wirawan, 2002:293) sebagai berikut.

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$  = *turnover intention*
- $X_1$  = *job insecurity*
- $X_2$  = stres kerja
- $\alpha$  = konstanta
- $\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi variabel  $X_1, X_2$
- $\mu$  = variabel pengganggu (residual error) yang mewakili factor lain berpengaruh terhadap Y namun tidak dimasukan ke dalam model.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dan model regresi yang dibuat berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal (Suyana, 2007:87).

#### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada heteroskedastisitas kesalahan yang terjadi tidak *random* (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel (Suyana, 2007:93).



### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas maka dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 19, maka dikatakan tidak ada multikolonieritas (Suyana, 2007:92).

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) bertujuan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama. Apabila tingkat signifikan lebih dari  $\alpha = 0,5$  maka model regresi ini layak untuk digunakan sebagai alat analisis (Ghozali, 2011:98).

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi variabel aspek *job insecurity* ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dikatakan valid jika koefisien korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ( $r > 0,3$ ) (Sugiyono, 2012:178). Berikut hasil uji validitas instrumen penelitian.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Job insecurity*, Stres kerja, dan**  
***Turnover intention* karyawan**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y <sub>1</sub>	0,965	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,954	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,958	Valid
	X <sub>1.1</sub>	0,477	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,783	Valid
<i>Job Insecurity</i> (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.3</sub>	0,747	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,776	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,800	Valid
	X <sub>2.1</sub>	0,869	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,872	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.3</sub>	0,864	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,709	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,596	Valid

Sumber : data primer diolah, (2016)

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Job insecurity*, Stres kerja, dan**  
***Turnover intention* karyawan**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i> (X <sub>1</sub> )	0,776	Reliabel
2	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,800	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,878	Reliabel

Sumber : data primer diolah, (2016)

### Hasil Analisis Statistik Deskripsi

Deskripsi data akan menguraikan persepsi responden terhadap variabel *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention* yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penilaian secara kuantitatif menggunakan skala interval dengan mengintegrasikan rata-rata skor menurut kategori penilaiannya. Rumus (Husaini

Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, 2006 : 84)

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai tertinggi} &= 5 \\
 \text{Nilai terendah} &= 1 \\
 \text{Rentang} &= 5 - 1 = 4 \\
 \text{Kelas Interval (p)} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Klas}} = \frac{4}{5} = 0,80
 \end{aligned}$$

Dari interval klas 0,80 bisa ditentukan kriteria mengenai *job insecurity*, stres kerja, dan *turnover intention* sebagai berikut.

**Tabel 4.**  
**Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian**

No	Skala Pengukuran	<i>Job Insecurity</i>	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
1	1,00 - 1,79	Sangat tidak baik	Sangat tinggi	Sangat tinggi
2	1,80 - 2,59	Tidak baik	Tinggi	Tinggi
3	2,60 - 3,39	Cukup baik	Cukup rendah	Cukup rendah
4	3,40 - 4,19	Baik	Rendah	Rendah
5	4,20 - 4,99	Sangat baik	Sangat rendah	Sangat rendah

**Tabel 5.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Job Insecurity* pada Hotel Asana Agung Putra Bali**

No	Indikator <i>Job Insecurity</i>	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir.	7	25	5	14		3,49	Baik
2	Saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan.	4	31	13	2	1	3,68	Baik
3	Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaan saya.	4	32	10	5		3,68	Baik
4	Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan.	3	26	13	7	2	3,41	Baik
5	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.	3	32	11	5		3,64	Baik
	Rata-rata						3,58	Baik

Sumber : data primer diolah, (2016)

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai *job insecurity* yaitu sebesar 3,58 yang berada di kisaran 3,40–4,20. Hal ini berarti bahwa *job insecurity* pada Hotel Asana Agung Putra Bali baik.

**Tabel 6.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja pada**  
**Hotel Asana Agung Putra Bali**

No	Indikator Stres kerja	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa terbebani dengan beban kerja yang berlebihan.	2	30	6	12	1	3,39	Cukup Rendah
2	Saya merasa tertekan atau terdesak terkait waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	32	7	9	2	3,41	Rendah
3	Saya merasa kurang mendapat umpan balik dari pemimpin tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai.	2	28	14	5	2	3,45	Rendah
4	Saya merasa tidak ada wewenang yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab dalam bekerja.		38	8	5		3,64	Rendah
5	Saya merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan.	6	27	3	15		3,47	Rendah
Rata-rata							3,47	Rendah

Sumber : data primer diolah, (2016)

Tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pertanyaan mengenai stres kerja yaitu sebesar 3,47 yang berada di kisaran 3,40–4,20. Hal ini berarti bahwa stres kerja pada Hotel Asana Agung Putra Bali rendah.

**Tabel 7.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Tentang *Turnover Intention* pada**  
**Hotel Asana Agung Putra Bali**

No	Indikator <i>Turnover Intention</i>	Jawaban Responden					Rata-Rata Skor	Keterangan
		5	4	3	2	1		
1	Saya sering berpikir untuk keluar dari tempat kerja ini.	8	36	2	4	1	3,90	Rendah
2	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.	5	30	10	4	2	3,62	Rendah
3	Saya akan meninggalkan tempat kerja ini dalam waktu dekat.	9	34	4	4		3,94	Rendah
Rata-rata							3,82	Rendah

Sumber : data primer diolah, (2016)

Tabel 7 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 3 pertanyaan mengenai *turnover intention* yaitu sebesar 3,82 yang berada di kisaran 3,40-4,20. Hal ini berarti bahwa *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali rendah.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1,007	1,246		-0,808	0,423
	<i>Job Insecurity</i>	0,357	0,104	0,444	3,451	0,001
	Stres Kerja	0,212	0,088	0,309	2,397	0,020
	F hitung					19,106
	Signifikansi F					0,000
	R Square					0,443
	Adjusted R Square					0,420

Sumber: data primer diolah, (2016)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda seperti yang disajikan pada Tabel 8, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut.

$$Y = -1,007 + 0,357 X_1 + 0,212 X_2 + e$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} Y &= \textit{Turnover Intention} \\ X_1 &= \textit{Job Insecurity} \\ X_2 &= \textit{Stres Kerja} \end{aligned}$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

$X_1 = + 0,357$ , menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

$X_2 = + 0,212$ , menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

$R^2 = 0,443$ , yang berarti bahwa sebesar 44,3 persen variabel *job insecurity* dan stres kerja mempengaruhi *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 55,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

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

N	Unstandardized Residual
51	
Kolmogorov-Smirnov Z	1,197
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,114

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* (K-S) sebesar 1,197, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,114. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,817 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i> ( $X_1$ )	0,699	1,430
Stress Kerja ( $X_2$ )	0,699	1,430

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *job insecurity* dan stres kerja. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk

setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0,895	0,718			-1,247	0,218
	<i>Job Insecurity</i>	0,081	0,060	0,213		1,363	0,179
	Stres Kerja	0,089	0,051	0,272		1,741	0,088

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel *job insecurity*, dan Stres kerja, masing-masing sebesar 0,179 dan 0,088. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Maka, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### Pembahasan dan Pembuktian Hasil Uji

**Tabel 12.**  
**Uji ANOVA (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,964	2	63,982	19,106	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	160,742	48	3,349		
	Total	288,706	50			

Sumber: data primer diolah, (2016)

Tabel hasil uji anova (UJI F) menunjukkan bahwa df antar kelompok (pembanding) = 2, df dalam kelompok (penyebut) = 48, pada alfa = 0,05 maka nilai F tabelnya adalah  $F_{0,05(2,48)} = 3,19$ . Sedang  $F_{hitung} = 19,106$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $19,106 > 3,19$ , dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak pada taraf nyata 0,05 (**H1 diterima**). Ini berarti, variabel-variabel yang digunakan telah sesuai.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini

berarti semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Wardani *et al.* (2014), Qazi *et al.* (2015), Utami dan Bonussyeani (2009), Herlambang dan Fajrianti (2014), yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi stres kerja, maka *turnover intention* karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Arshadi dan Hojat (2013), Siddiqui dan Raja (2015), Mitchell *et al.*, (2000), Suciati dkk., (2015), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan penelitian adalah bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali, dan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali.

Saran yang dapat diberikan adalah agar pihak manajemen hotel terus menciptakan situasi kerja yang nyaman, aman dan kondusif, untuk meminimalisasi timbulnya acaman dalam pekerjaan, yang selanjutnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan. Pihak manajemen juga sebaiknya tetap



menegaskan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja sesuai dengan *job description* agar mengurangi stres kerja karyawan, sebagai akibat dari tanggung jawab kerja yang berlebihan, yang mana kemudian akan mengurangi *turnover intention* karyawan.

## REFERENSI

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), pp: 52-58.
- Adkins, Cheryl L., James D. Webel, dan Jing-Lih Farh. 2001. A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26 (4), pp:463-483.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arshadi, Nasrin, dan Hojat Damiri. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, pp: 706 – 710.
- Bothma, F. C., dan G. Roodt. 2012. Work-Based Identity and Work Engagement as Potential Antecedents of Task Performance and Turnover Intention : Unravelling A Complex Relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38, pp: 1-17.
- Etnaningtyas, Aningeti Prihandini. 2011. Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung. *Skripsi*. Jakarta. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri.
- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi*. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanafiah, Mohammad. 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), pp: 303-312.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herlambang, Muhammad Garin, dan Fajrianti. 2014. Pengaruh Career Growth dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Pegawai Kontrak di Instansi X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 3(3), pp: 183-192.
- Indrawan, Rifky. 2009. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja dengan Ketidakpastian dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Air Mancur Karanganyar). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Itho, Jack dan Brotheridge Celeste M. 2007. Exploring The Predictors and Consequencess of Job Insecuritys Components. *Journal of Managerial Psychology*. Emerald Group Publishing, 28 (1).
- Jacobs, Chris, dan Gert Roodt. 2011. A Human Capital Predictive Model for Agent Performance in Contact Centres. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), pp: 1-19.
- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed, dan Mazen F. Rasheed. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8 (8), pp: 79-90.
- Kekesi, Elias Kodjo, dan Collins Badu Agyemang. 2014. Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), pp: 18-35.
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., dan Shephard, R. J. 2000. The impact of workinghours on physical and psychological health of German managers. *European Review of Applied Psychology*, 50(4), 443-449.
- Lambert, G. E. 2006. I Want to Leave: a Test of a Model Turnover Intent Among Correctional Staff. *Journal of Applied Psychology in Criminal Justice*, 2(1), pp: 57-83.
- Mitchell, Ojmaarh, Doris Layton Mackenzie, Gaylene J.Styve, dan Angela R. Gover. 2000. The Impact of Individual, Organizational, and Environmental Attributes on Voluntary Turnover Among Juvenile Correctional Staf Members. *Justice Quarterly: Academy of Criminal Justice Science*. 17(2), pp: 333-357.
- Minanti, Puput, Budi Nurhardjo, dan Sampeadi. 2015. Pengaruh *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Pada Sopir P.O Citra Wisata Mandiri (CWM) Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Pp: 1-8.
- Nasution, Wendi Amsuri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel di Medan. *Jurnal Mandiri*, 4(1), pp: 1-11.

- Nata Wirawan, I Gusti Putu. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Denpasar: Keraras Emas.
- Novliadi, Ferry. 2007. Intensi turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja. *Makalah*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Nugraha, Adhian. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit kerjanya). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Nugroho, Adityo. 2008. Analisis Pengaruh Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi pada PT. Astra Graphia, Tbk). *Tesis*. Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Parvaiz, Laiba, Saba Batool, Ambar Khalid, dan Yasir Aftab Farooqi. 2015. Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), pp: 52-63.
- Putra, I Gede Suwardiana, dan I Made Artha Wibawa. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan Gender pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, pp: 2745-2766.
- Qazi, Tehmina Fiaz, Afia Khalid, dan Muhammad Shafique. 2015. Contemplating Employee Retention Through Multidimensional Assessment of Turnover Intentions. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9 (2), pp: 598-613.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, Triantoro. 2011. Peran *Religious Coping* Sebagai Moderator dari *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*, 3 (2), pp: 156-170.
- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), pp: 1-11.
- Siddiqui, Atif Atique and Raja Ahmed Jamil. 2015. Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4), pp: 160-165.

- Smithson, Janet dan Suzan Lewis. 2000. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29 (6), pp: 680-702.
- Suartana, I Wayan. 2000. Antecedent dan Konsekuensi Job Insecurity dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor. *Tesis*. Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-12.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyana Utama, Made. 2007. *Buku Ajar Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, dan Katharina Naswall. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health psychology*, 7(3), pp: 242-264.
- Usman, Husaini, dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, Intiyas, dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), pp: 117-139.
- Wardani, Shanti Ike, Sutrisno, dan Rudy Eko Pramono. 2014. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Ilmu Administrasi Bisnis*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ). *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, pp: 1-7.
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada PT. Pln Persero Apj Yogyakarta). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Wijaya, I Made Yogi. 2014. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Raja Kuta Badung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar.
- Wijono, Sutarto. 2006. Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, *Insan*, 8 (3), pp: 188-197.