
Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Intention To Quit* Karyawan Hotel

Ni Kadek Agustini, Gde Indra Surya Diputra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Email: agustininikadek69@gmail.com

Diterima: 20 April 2021	Direvisi: 21 April 2021	Disetujui: 23 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job insecurity and work stress on intention to quit. This research was conducted at the Koa D'Surfer Canggu Hotel, Badung. The number of samples taken was 37 employees, with a saturated sampling technique method. Primary data collection was carried out using questionnaires and measurement of respondents' perceptions was carried out using a Likert scale consisting of five answer choices. The results of the respondents' answers were then used to test the validity and reliability of the instrument using validity and reliability tests. Before answering the hypothesis, first the classical assumption test is carried out and followed by multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that job insecurity had a positive and significant effect on intention to quit, job stress had a positive and significant effect on intention to quit, and job insecurity and work stress simultaneously had a significant effect on intention to quit.

Keyword: *job insecurity; work stress; intention to quit.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *intention to quit*. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Koa D'Surfer Canggu, Badung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 37 orang karyawan, dengan metode teknik sampling jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan pengukuran persepsi responden dilakukan dengan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Hasil jawaban responden kemudian digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum menjawab hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*, serta *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*.

Kata kunci: *job insecurity; stres kerja; intention to quit.*

Pendahuluan

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi atau situasi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi & Agyemang,

2014). Karyawan yang tidak merasa berdaya dalam mempertahankan pekerjaan yang diinginkannya dan merasa adanya ancaman kehilangan pekerjaan atau posisi tersebut adalah karyawan yang merasakan *job insecurity* (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* memberikan efek jangka pendek seperti rendahnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen terhadap organisasi, dan hilangnya rasa percaya kepada pemimpin, sementara dalam jangka panjang menyebabkan gangguan kesehatan baik fisik maupun mental, penurunan kinerja, dan *turnover intention* (Sverke *et al.*, 2002). Peningkatan niat untuk berhenti bekerja secara signifikan diakibatkan oleh adanya peningkatan *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan (Mawei, 2016; Nurfauzan & Halilah 2017; Riana *et al.*, 2020; Ariansyah, 2019).

Intention to quit tidak hanya disebabkan oleh rasa tidak aman pada pekerjaan, namun juga akibat tekanan kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka niat karyawan untuk berhenti juga akan ikut meningkat (Firth *et al.*, 2004). Menurut Handoko (2015) stres kerja ditandai dengan ketegangan yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Quick & Henderson (2016), hilang atau berhentinya seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari tingginya tekanan kerja yang merupakan pemicu utama. Menurut Kreitner & Kinicki (2016) stres merupakan respon terhadap perubahan suasana atau lingkungan yang disebabkan oleh karakteristik individu yang timbul sebagai akibat dari lingkungan eksternal baik berupa situasi maupun suatu peristiwa yang memberikan tekanan baik secara fisik maupun psikis. Penelitian yang dilakukan oleh Shofiah *et al.*, (2017), Yogi Pratiwi & Ardana (2015) membuktikan peningkatan stres akan meningkatkan *intention to quit* karyawan.

Salah satu perusahaan yang menghadapi *turnover* karyawan yang cukup tinggi adalah Hotel Koa D'surfer Canggu, Badung Badung memiliki 85 kamar merupakan pilihan ideal untuk para wisatawan yang ingin berada di pusat kota. Hotel Koa D'surfer Canggu, Badung terletak 700 meter dari pantai Berawa, memiliki akses mudah menuju pantai Batu Bolong dengan jarak 1,5 km, sementara untuk menuju Bandara Ngurah Rai dapat dijangkau dengan perjalanan sekitar 30 menit menggunakan kendaraan. *Turnover* karyawan di hotel ini pada tahun 2016 tercatat sebesar 8,57 persen, tahun 2017 sebesar 8,33 persen, tahun 2018 sebesar 19,44 persen, dan tahun 2019 sebesar 7,69 persen. Susilo & Satrya (2019) menyatakan perputaran karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan, permasalahan yang terjadi pada Hotel Koa D'surfer Canggu, Badung yang berkaitan dengan *job insecurity*

yaitu terdapat beberapa karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut sudah berpindah tempat tinggal ataupun telah mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain dan juga dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya seperti target pemasaran yang semakin tinggi yang dialami oleh beberapa staf pemasaran dan tidak diimbangi gaji yang sepadan dengan kinerja karyawan.

Fenomena lainnya yang ditemukan adalah adanya stres kerja yang disebabkan oleh karena pekerjaan yang monoton, adanya *double job*, banyaknya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan karyawan masih membutuhkan waktu untuk beradaptasi pada pekerjaan. Ketika ada *turnover* maka karyawan akan merasakan tekanan kerja yang lebih berat dari sebelumnya karena kondisi tersebut menyebabkan hotel dalam keadaan kekurangan karyawan sehingga ada karyawan yang mengalami *double job* seperti *roomboy* yang biasanya menangani satu *section* maka pada hari-hari tertentu harus menangani dua *section*. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *intention to quit*, (2) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *intention to quit*, dan (3) mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *intention to quit* pada karyawan Hotel Koa D'surfer Canggü, Badung.

Adanya kesenjangan antara pekerjaan aktual yang dilakukan oleh karyawan dengan harapan terhadap pekerjaan tersebut pada akhirnya memunculkan rasa ketidakamanan kerja (Osibanjo *et al.*, 2014). Rasa tidak aman terhadap pekerjaan bisa muncul karena karyawan merasa status kepegawaian yang tidak jelas dan pendapatan dari pekerjaan tersebut yang tidak memberikan kepastian (Hanafiah, 2013). *Intention to quit* akan semakin tinggi apabila karyawan merasakan perasaan tidak aman dengan pekerjaannya terutama karena adanya risiko kehilangan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Mawei (2016), Riana *et al.*, (2020) dan Nurfauzan & Halilah (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap *intention to quit*. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Quit* pada karyawan Hotel Koa D'Surfer Canggü.

Stres memainkan peran penting dalam meningkatkan niat karyawan untuk berhenti bekerja (Firth *et al.*, 2004). Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya (*turnover intention/intention to*

quit). Handoko (2015) mengemukakan stres kerja ditandai dengan ketegangan yang pada akhirnya mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Seorang karyawan umumnya akan mengalami kesulitan menghadapi situasi di tempat kerja akibat tingginya tekanan yang dirasakan. Menurut Quick & Henderson (2016), hilang atau berhentinya seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari tingginya tekanan kerja yang merupakan pemicu utama. Luasnya dampak stres kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena tidak hanya berdampak pada seorang individu karyawan, namun juga berdampak negatif bagi perusahaan secara menyeluruh (Waspodo *et al.*, 2013). Karyawan bisa saja mengalami sakit secara fisik hingga berkeinginan untuk berhenti kerja ketika merasakan stres yang sangat parah (Manurung & Ratnawati, 2012). Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Yogi Pratiwi & Ardana (2015), Shofiah *et al.*, (2017) dan Ariansyah (2019) menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan *intention to quit*. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Quit* pada karyawan Hotel Koa D'Surfer Canggü.

Intention to quit didefinisikan oleh Glissmeyer *et al.*, (2007) sebagai keinginan keluar dari pegawai secara *volunteer* dari pekerjaannya. *Intention to quit* merupakan *proxy* nyata dari adanya *turnover* aktual seorang karyawan (Chen & Francesco, 2000). Terjadinya *turnover* khususnya secara sukarela tentunya merugikan perusahaan tidak hanya secara materi, namun juga moral pegawai. Penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan akan menjadi terganggu karena adanya karyawan yang berhenti kerja (Chan Yin-Fah *et al.*, 2010). Faktor yang dapat menyebabkan *intention to quit* adalah *job insecurity* dan stress kerja.

Konspetualisasi *job insecurity* pada dasarnya dititik beratkan pada persepsi akan ketidakpastian dan ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol masa depan pekerjaannya (Kekesi & Agyemang, 2014). Rasa tidak aman terhadap pekerjaan bisa muncul karena karyawan merasa status kepegawaian yang tidak jelas dan pendapatan dari pekerjaan tersebut yang tidak memberikan kepastian (Hanafiah, 2013). Selain faktor ketidakamanan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi *intention to quit* yaitu stres kerja.. Menurut Quick & Henderson (2016) niat karyawan untuk berhenti kerja paling besar disebabkan oleh adanya stres kerja yang tinggi dan berakibatnya pada *turnover* aktual. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Yogi Pratiwi & Ardana (2015), Mawei (2016), Riana *et al.*, (2020), Nurfauzan & Halilah (2017), Shofiah *et al.*, (2017), dan Ariansyah (2019) menyatakan *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention*

to quit. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : *Job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Quit* pada karyawan Hotel Koa D'Surfer Canggü.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Koa D'Surfer Hotel Canggü. Alasan peneliti melakukan penelitian pada karyawan Koa D'Surfer Hotel karena ditemukannya masalah yang terkait dengan *Intention to Quit*, *Job Insecurity* dan Stres Kerja Pada Karyawan Koa D'Surfer Hotel. Variabel dalam penelitian antara lain *job insecurity* dan stres kerja (variabel bebas) serta *intention to quit* (variabel terikat). Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang yang merupakan keseluruhan jumlah karyawan Hotel Koa D'Surfer Canggü dengan menggunakan teknisk sensus karena jumlah populasi yang sedikit. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara untuk mengetahui respon awal responden terhadap variabel yang diteliti dan dilanjutkan dengan kuisisioner untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel yang diteliti dengan menggunakan Skala Likert lima pilihan jawaban. Kuisisioner yang telah dijawab selanjutnya diuji untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya dengan program SPSS, yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji instrumen pada Tabel 1 dengan uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi setiap butir *item* pernyataan variabel *job insecurity*, stres kerja, dan *intention to quit* adalah lebih besar dari 0,30 sehingga instrumen sudah valid. Nilai *cronbachs alpha* dari setiap variabel yaitu *job insecurity* (0,887), stres kerja (0,926), dan *intention to quit* (0,872) adalah lebih besar dari 0,60 sebagai syarat minimal reliabilitas instrumen dengan demikian instrumen penelitian ini adlaah reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	No. 1 - 5			0,887	
Stres kerja	No. 6 - 9	>0,30	Valid	0,926	Reliabel
<i>Intention to quit</i>	No. 10 - 11			0,872	

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2, maka diketahui responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Hal ini dikarenakan dalam kegiatan operasional karyawan laki-laki memiliki tenaga yang cenderung lebih kuat misalnya pada bagian *chef*, *cook helper* dan *waitress*. Pada penelitian ini, responden yang berumur 20 sampai 29 tahun lebih banyak dari responden lainnya. Hal ini dikarenakan umur 20 sampai 29 tahun merupakan usia produktif, dimana seseorang karyawan memiliki tenaga yang lebih kuat, lebih *fresh* dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Pada penelitian ini, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK merupakan responden paling tinggi dari yang lainnya. Hal ini dikarenakan karyawan dengan pendidikan terakhir SMK telah dibekali dengan *training*, pelatihan, praktek dan tata cara bekerja pada saat mengenyam pendidikan di sekolah menengah kejuruan, sehingga mereka akan lebih siap untuk bekerja. Pada penelitian ini rata-rata masa kerja responden paling tinggi pada masa kerja 7 sampai 9 tahun. Hal ini dikarenakan, kompensasi yang diberikan cukup menjanjikan dan suasana kekeluargaan dalam bekerja yang sangat ramah, sehingga membuat karyawan ingin bertahan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	64,9
	Perempuan	13	35,1
	Jumlah	37	100
Umur	< 20 tahun	8	21,6
	20 – 29 tahun	17	45,9
	30 – 39 tahun	8	21,6
	40 – 49 tahun	4	10,8
	Jumlah	37	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	14	37,8
	Diploma	13	35,1
	Sarjana	10	27,0
	Jumlah	37	100
Lama Bekerja	1 - 3 tahun	10	27,0
	4 - 6 tahun	9	24,3
	7 - 9 tahun	18	48,6
	Jumlah	37	100

Sumber : data diolah (2021)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat dari uji asumsi klasik yang dibuktikan dengan nilai $Asymp.Sig.(2-tailed)$ sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikemukakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal. Nilai *Tolerance* dari variabel *job insecurity* dan stres kerja masing-masing sebesar 0,561 atau lebih dari 0,1 dan VIF sebesar 1,784 (kurang dari 10) sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel

bebas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai Sig *job insecurity* (0,057) dan stres kerja (0,099) lebih besar 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
<i>Job Security</i>	0,200	0,561	1,784	0,057
Stres kerja				0,099

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,896 atau sebesar 89,6%. Dengan demikian besarnya pengaruh *job insecurity* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *intention to quit* (Y) pada Hotel Koa D'Surfer Canggung, Badung adalah sebesar 89,6% sedang sisanya $100\% - 89,6\% = 10,4\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. Hasil Analisis Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.950	.902	.896	.98841

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ sehingga menjadi $Y = -0,752 + 0,321X_1 + 0,365X_2$. Nilai *constant* -0,752 menunjukkan bahwa apabila nilai dari *job insecurity* (X_1) dan stres kerja (X_2) sama-sama nol (0), maka *intention to quit* (Y) pada Hotel Koa D'Surfer Canggung, Badung akan meningkat sebesar -0,752 satuan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-.752	.638		
1 Job Insecurity	.321	.046	.497	6.933	.000
Stres Kerja	.365	.048	.545	7.598	.000

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil t-test pengaruh *job insecurity* (X_1) terhadap *intention to quit* (Y) pada Hotel Koa D'Surfer Canggung, Badung menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,321 (positif), dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,933 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* pada Hotel Koa D'Surfer Canggung, Badung, dapat diterima. Adanya kesenjangan antara pekerjaan yang sebenarnya dengan harapan karyawan pada akhirnya memunculkan perasaan tidak aman terhadap pekerjaan tersebut. Niat karyawan meninggalkan perusahaan menjadi semakin tinggi ketika risiko kehilangan pekerjaan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan

variabel yang berpengaruh positif terhadap *intention to quit*. Ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dalam kondisi kerja yang terancam akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mawei (2016), Riana *et al.*, (2020), Nurfauzan & Halilah (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* terhadap *intention to quit*.

Berdasarkan hasil t-test pengaruh stres kerja (X_2) terhadap *intention to quit* (Y) pada Hotel Koa D'Surfer Canggü, Badung menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,365 (positif), dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,598 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* pada Hotel Koa D'Surfer Canggü, Badung diterima. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat mungkin untuk terkena stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya (*turnover intention/intention to quit*). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogi Pratiwi & Ardana (2015), Shofiah *et al.*, (2017), dan Ariansyah (2019) menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dengan *intention to quit*.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
	Regression	306.027	2	153.013	156.622	.000 ^b
1	Residual	33.217	34	.977		
	Total	339.243	36			

Sumber : data diolah (2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 156,622 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel *job insecurity* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap *intention to quit* (Y) pada Hotel Koa D'Surfer Canggü, Badung. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yogi Pratiwi & Ardana (2015), Mawei (2016), Nurfauzan & Halilah (2017), Riana *et al.*, (2020), Shofiah *et al.*, (2017), dan Ariansyah (2019) menyatakan *job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*.

Simpulan

Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* dan hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat *job insecurity*, maka semakin meningkat pula *intention to quit* pada Hotel Koa D'Surfer Canggü, Badung. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to* dan ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat stres kerja, maka semakin meningkat pula *intention to quit* pada Hotel Koa D'Surfer Canggü, Badung. *Job insecurity* dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit* dan ini berarti bahwa semakin meningkat *job insecurity* dan stres kerja, maka semakin meningkat pula *intention to quit* pada Hotel Koa D'Surfer Canggü, Badung.

Saran dari hasil penelitian ini di antaranya pada variabel *job insecurity* yaitu tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu maka sebaiknya pimpinan memberikan masukan apabila dalam bekerja karyawan tidak sesuai aturan dan pimpinan diharapkan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dari variabel stres kerja yaitu tanggung jawab maka sebaiknya pimpinan memberikan tanggungjawab yang sesuai dengan bidang keahlian karyawan agar tidak ada rasa tertekan dalam bekerja. Demikian juga bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *intention to quit* seperti; komitmen organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Daftar Pustaka

- Ariansyah, R. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention To Quit Karyawan Pt. Mandala Finance Tbk Cabang Idi*. 5(1), 22–30. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7v5x3>
- Chan Yin-Fah, B., Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 5(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n8p57>
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions in China: Do cultural differences matter? *Human Relations*, 53(6), 869–887. <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187. <https://doi.org/10.1108/02683940410526127>
- Glissmeyer, M., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2007). Role conflict, role ambiguity, and intention to quit the organization: the case of law enforcement officers. *38th Southwest Decision Sciences Institute Annual Conference*, 458–469.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

-
- Hanafiah, M. (2013). PT. Buma Desa Suaran kecamatan Sambaliung kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184. <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/3329>
- Handoko, H. . (2015). *Manajemen* (Edisi 2.). Yogyakarta: BPF.
- Kekesi, E., & Agyemang, C. (2014). Perceived job insecurity and psychological distress: The moderating role of work values. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS)*, 3(1), 18–35.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management*, 1, 1–13.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Dan Dampak Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Dan Manajemen*, 4(1), 17–32. <https://media.neliti.com/media/publications/127918-ID-job-insecurity-komitmen-organisasi-karya.pdf>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Osibanjo, A. O., Oyewunmi, A. E., & Ojo, S. I. (2014). Career Development as a Determinant of Organizational Growth Modelling the Nigerian Banking Industry. *American International Journal of Social Sciences*, 3(7), 67–76. https://www.researchgate.net/publication/305954712_Career_Development_as_a_Determinant_of_Organizational_Growth_Modelling_the_Relationship_between_these_Constrcuts_in_the_Nigerian_Banking_Industry
- Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Shofiah, I., Sunuharyo, B., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave (Studi Terhadap Driver Pt Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 171–177.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Waspododo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.
- Yogi Pratiwi, I., & Ardana, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Quit Karyawan Pada Pt. Bpr Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 241997.
-