

---

## Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada YanYan Resort Ubud

Ni Gusti Ayu Putu Fanny Mutiara <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

I Putu Putra Astawa <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [fannymutiara070@gmail.com](mailto:fannymutiara070@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to partially and simultaneously determine the effect of Job Insecurity, Workplace Bullying on employee Turnover Intention at YanYan Resort Ubud. This research was conducted at YanYan Resort Ubud, Gianyar, Bali. The number of samples in this study was 43 respondents, with a saturated sampling method. Data collection is carried out through observation, interviews, literature, documentation and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that partially the variables of Job Insecurity and Workplace Bullying have a positive and significant effect on Employee Turnover Intention at YanYan Resort Ubud, as well as the simultant influence of Job Insecurity and Workplace Bullying variables on Employee Turnover Intention at YanYan Resort Ubud. The value of the coefficient of determination was obtained 85.5% while the remaining 14.5% was influenced by other factors that were not studied in this study. So it can be concluded that Job Insecurity and Workplace Bullying simultaneously have a positive and significant effect on Employee Turnover Intention at YanYan Resort Ubud. It is recommended that the management of YanYan Resort Ubud should provide a comfortable work situation and still pay attention to the responsibilities and authorities of employees at work, so that employees feel at home at work, have the spirit to work and help the goals of the company be achieved.*

**Keywords:** *Job Insecurity; Workplace Bullying; Turnover Intention*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh *job insecurity*, *workplace bullying* terhadap *turnover intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud. Penelitian ini dilakukan di YanYan Resort Ubud Gianyar Bali. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden, dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kepustakaan, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial variabel *job insecurity* dan *workplace bullying* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud, serta adanya pengaruh secara silmutan variabel *job insecurity* dan *workplace bullying* terhadap *turnover intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud. Nilai koefisien determinasi didapat 85,5% sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan *workplace bullying* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud. Disarankan kepada manajemen YanYan Resort Ubud sebaiknya memberikan situasi kerja yang nyaman dan tetap memperhatikan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja, agar karyawan betah dalam bekerja, memiliki semangat untuk bekerja dan membantu tujuan dari perusahaan itu tercapai.

**Kata kunci:** *Job Insecurity ; Workplace Bullying ; Turnover Intention*

---

## Pendahuluan

*Turnover Intention* merupakan niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi karena ingin mendapatkan pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaannya saat ini (Handaru et al., 2021). Keinginan kuat untuk keluar dari perusahaan merupakan suatu hal yang lumrah bagi perusahaan, karena mempunyai permasalahan mendasar yaitu tidak memihak pada lingkungan kerja perusahaan yang tidak stabil sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (Yuliani et al., 2021). Tingginya niat untuk melakukan pergantian personel seringkali menjadi kriteria yang umum digunakan sebagai indikasi adanya masalah mendasar dalam bisnis atau organisasi, suasana kerja yang tidak stabil, kurang mendukung, dan menyebabkan rendahnya efisiensi penggunaan sumber daya manusia di perusahaan. *Intensi turnover* karyawan dapat diamati dari beberapa indikator yaitu meningkatnya ketidakhadiran, malas bekerja, keberanian melanggar peraturan kerja, keberanian menolak atau keberatan terhadap atasan, sangat berbeda dengan perilaku positif biasanya (Nasution, 2009).

Minanti dkk. (2015) berpendapat bahwa niat untuk keluar dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ketidakstabilan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Menurut Suciati dkk. (2015), ketidakamanan kerja adalah ketidakmampuan untuk mempertahankan kelangsungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kendali atas pekerjaan masa depan karyawan (Kekesi & Collins, 2014). Dalam jangka pendek, *job Insecurity* berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap kepemimpinan, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap kepemimpinan, hingga kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan tentang sudut pandang. Dalam jangka panjang, hal ini akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja dan *turnover intention*. Karyawan yang merasa menjadi korban perundungan di tempat kerja, termasuk keluar dari perusahaan atau memukuli pelaku perundungan.

Inilah salah satu alasan mengapa kasus pelecehan di tempat kerja penting untuk dibahas agar tidak ada pihak yang dirugikan akibat perundungan. Keinginan untuk keluar muncul karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja. Menurut Mete dan Sokmen (2016), pelecehan di tempat kerja mencakup situasi di mana seseorang telah lama menjadi korban kekerasan di tempat kerja dan tidak memiliki kesempatan untuk membela diri. Penindasan di tempat kerja mencakup serangan pribadi, seringkali berlarut-larut, penyerangan terhadap rekan kerja oleh rekan kerja lainnya, penggunaan perilaku menghukum secara emosional dan psikologis (Oade, 2009:2), tetapi juga perilaku yang terus-menerus, tidak diinginkan, menyinggung, dan memalukan terhadap individu atau kelompok karyawan (Yahaya et al, 2012).

---

Salah satu resort yang ada di kecamatan Sukawati adalah YanYan Resort Ubud. Setiap tahunnya, YanYan Resort Ubud terus mengalami peningkatan jumlah wisatawan yang menginap di Hotel Resort. Namun selain meningkatkan jumlah wisatawan yang menginap disana juga menyebabkan pihak manajemen YanYan Resort Ubud harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau stafnya. Namun manajemen kurang memperhatikan hal ini sehingga tingkat niat untuk merotasi karyawan meningkat secara signifikan. YanYan Resort Ubud mempunyai masalah rotasi staf. Tingkat turnover tertinggi di YanYan Resort Ubud terjadi pada bulan Maret dengan pemisahan sukarela sebanyak 3 orang dan tingkat turnover sebesar 10,6%. Masalah ketidakamanan dalam bekerja di YanYan Resort Ubud adalah beberapa karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaannya karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan sifat pekerjaan proyek, seperti yang dialami oleh mantan karyawan. F&B department sering mengambil pekerjaan Receptionist, jadi sering ditemui. Peran dan tanggung jawab pekerjaan tersebut tidak jelas. Perundungan di tempat kerja yang terjadi di YanYan Resort Ubud berbentuk perundungan verbal, dimana perundungan hanya berupa kata-kata yang bersifat menghina dan menyindir, seperti yang sering terjadi pada karyawan yang setiap hari bekerja dalam jangka waktu yang lama. tidak menunjuk personel bahkan terkadang mengolok-olok rekan kerja karena banyak atau sedikit dari mereka yang mengambil pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover dan pelecehan karyawan yang cukup tinggi di YanYan Resort Ubud menjadi masalah serius di perusahaan.

Ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran terhadap keselamatan karyawan selama tetap bekerja di perusahaan. Kondisi ini akan berdampak atau mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, komitmen dan kepercayaan organisasi terhadap organisasi. Dampak lainnya adalah karyawan akan mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan. (Rusyandi, 2016), dan menurut Wardani dkk (2014), terdapat pengaruh *job Insecurity* meliputi kondisi kerja, konflik peran, pengembangan karir dan pusat kendali terhadap niat turnover karyawan. Hanafiah (2014), Yanita dan Masdupi (2014) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh antara *job Insecurity* dengan niat berpindah pekerjaan. Jadi *job Insecurity* yang lebih besar akan menyebabkan keinginan yang lebih kuat untuk berganti pekerjaan. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian Septiari dan Ardana (2016) yang menunjukkan bahwa *job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turover intention*. Hal ini sejalan dengan Negara dan Dewi (2017) yang menemukan bahwa *job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turover intention*. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud

---

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa peningkatan *turnover intention* dikaitkan dengan kerentanan terhadap intimidasi. Perilaku *workplace bullying* menimbulkan emosi negatif yang mempengaruhinya. viktimisasi, mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Djurkovic, McCormack, dan Casimir (2008) menunjukkan bahwa jenis intimidasi yang tidak serius sekalipun memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan mereka untuk membangkitkan *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

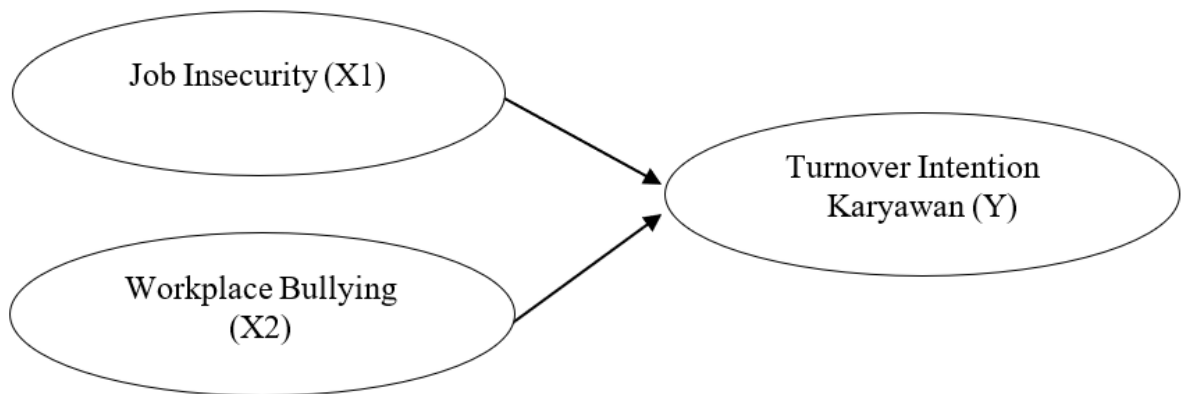
H2: *Workplace Bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud

Penelitian Yanita dan Masdupi (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job Insecurity* dengan niat berpindah karyawan. Pandangan tersebut didukung oleh penelitian Septiari dan Ardana (2016) yang menunjukkan bahwa *job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Djurkovic, McCormack dan Casimir (2008) bahwa pola bullying yang tidak parah sekalipun mempunyai dampak yang signifikan terhadap niat mereka untuk berhenti. Dari uraian tersebut maka hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H3: *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan.

### **Metode Penelitian**

Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah metode survey dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara kepada responden yang telah dijangkau dengan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi yang sangat minim sehingga harus menggunakan keseluruhan dari populasi untuk mendapatkan hasil yang dapat menggeneralisasi subjek penelitian. Total responden yang digunakan sebanyak 43 orang karyawan YanYan Resort Ubud. Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Septiari dan Ardana (2016)

**Hasil Penelitian dan Pembahasan****Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<b>Umur</b>		
17 - 25 Tahun	40	93,0
26 - 35 Tahun	2	4,7
36 - 45 Tahun	1	2,3
<b>Total</b>	43	100
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SLTA	20	46,5
DIPLOMA I/II	7	16,3
S1	16	37,2
<b>Total</b>	43	100
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
0 - 6 Bulan	21	48,8
7 - 12 Bulan	11	25,6
>12 Bulan	11	25,6
<b>Total</b>	43	100
<b>Masa Kerja</b>		
Laki-Laki	21	48,8
Perempuan	22	51,2
<b>Total</b>	43	100

Sumber : data diolah, (2023)

Pada tabel 1 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh umur 17-25 Tahun yaitu sebanyak 40 orang dengan persentase 93%, sedangkan yang paling sedikit responden berumur 36-45 Tahun sebanyak 1 orang atau 2,3%. Responden dominan berpendidikan SMA/SLTA yaitu sebanyak 20 orang atau 46,5%, sedangkan yang paling sedikit yaitu berpendidikan Diploma I/II sebanyak 7 orang atau 16,3%. Responden terbanyak dengan masa kerja selama 0-6 bulan yaitu

sebanyak 21 orang atau 48,8% dan paling sedikit pada responden dengan masa kerja selama 7-12 bulan dan lebih dari 12 bulan yaitu masing-masing sebanyak 11 orang atau 25,6%.

Uji Instrumen Penelitian

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
<b>1</b>	<b><i>Job Insecurity (X1)</i></b>					
	Arti penting pekerjaan bagi individu	X1.1	0,707	Valid	0,917	Reliabel
	Eksistensi ancaman terhadap pekerjaan	X1.2	0,631	Valid		
	Persepsi ancaman terhadap pekerjaan	X1.3	0,837	Valid		
	Pentingnya keseluruhan pekerjaan	X1.4	0,670	Valid		
	Persepsi ancaman terhadap pekerjaan	X1.5	0,622	Valid		
	Pentingnya keseluruhan pekerjaan	X1.6	0,850	Valid		
	Persepsi ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan	X1.7	0,633	Valid		
	Ketidakterdayaan (Powerlessness)	X1.8	0,793	Valid		
		X1.9	0,863	Valid		
		X1.10	0,630	Valid		
		X1.11	0,663	Valid		
		X1.12	0,762	Valid		
<b>2</b>	<b><i>Workplace Bullying (X2)</i></b>					
	Menyembunyikan informasi	X2.1	0,877	Valid	0,960	Reliabel
	Menetapkan target kerja yang berlebihan	X2.2	0,900	Valid		
	Pengucilan di tempat kerja	X2.3	0,894	Valid		
	Komentar yang bersifat berlebihan	X2.4	0,928	Valid		
	Penyebar rumor	X2.5	0,788	Valid		
		X2.6	0,894	Valid		
		X2.7	0,818	Valid		
		X2.8	0,897	Valid		
		X2.9	0,829	Valid		
		X2.10	0,758	Valid		
<b>3</b>	<b><i>Turnover Intention (Y)</i></b>					
	Absensi yang meningkat	Y1	0,850	Valid	0,942	Reliabel
		Y2	0,703	Valid		
	Mulai malas bekerja	Y3	0,899	Valid		
		Y4	0,857	Valid		
	Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja	Y5	0,752	Valid		
	Peningkatan protes terhadap atasan	Y6	0,773	Valid		
	Perilaku positif yang berbeda dari biasanya	Y7	0,861	Valid		
		Y8	0,781	Valid		
		Y9	0,793	Valid		
		Y10	0,874	Valid		

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji validitas dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu *job insecurity*, *workplace bullying* dan *turnover intention* dinyatakan valid karena memiliki nilai

koefisien korelasi lebih dari 0.3. Hasil uji reliabilitas ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60.

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Uji Normalitas Asymp. Sig. (2-tailed)	Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas Sig.
		Tolerance	VIF	
<i>Job Insecurity</i>	0,200	0,361	2,771	0,108
<i>Workplace Bullying</i>		0,361	2,771	0,581

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance  $\geq 0,10$ , begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF  $\leq 10$ . Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 <sup>a</sup>	,855	,848	3,28682

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,855. hal ini berarti 85,5% variasi variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *job insecurity* (X<sub>1</sub>), *workplace bullying* (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya (100% - 85,5% = 14,5%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2,802	2,705		-1,036	,307
	X1	,394	,110	,356	3,561	,001
	X2	,632	,103	,615	6,141	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2023)

---

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :  $Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$  Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :  $Y = -2,802 + 0,394 X_1 + 0,632 X_2 + e$

### **Pengaruh *Job Insecurity* ( $X_1$ ) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) dimasa pada Yanyan Resort Ubud.**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai nilai  $t_{hitung} = 3,561$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,021$  dan nilai sig 0,001 bila di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial *Job Insecurity* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable *Job Insecurity* ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan *Turnover Intention* karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) teruji kebenarannya.

Koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,394 artinya jika hilangnya keamanan kerja meningkat maka *turover intention* akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakstabilan kerja karyawan Yanyan Resort Ubud maka semakin tinggi pula niat untuk merotasi karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa *job Insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap niat berpindah karyawan telah teruji. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Septiari dan Ardana (2016) yang menunjukkan bahwa *job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover*. Dengan sengaja. Hal ini sejalan dengan Negara dan Dewi (2017) yang menemukan bahwa *job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turover intention*.

### **Pengaruh *Workplace Bullying* ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Karyawan pada Yanyan Resort Ubud**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa nilai nilai  $t_{hitung} = 6,141$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,021$  dan nilai sig 0,000 di bandingkan dengan nilai alpha  $\alpha = 0.05$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan nilai sig lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , sehingga berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial *Workplace Bullying* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turover Intention* karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel *Workplace Bullying* ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan *Turover Intention* karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang



menyatakan bahwa *Workplace Bullying* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turover Intention* karyawan (Y) pada Yanyan Resort Ubud teruji kebenarannya.

Koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,632 artinya jika variabel *workplace bullying* meningkat maka akan meningkatkan niat untuk merotasi karyawan. Artinya semakin meningkatnya bullying pada karyawan Yanyan Resort Ubud di tempat kerja akan meningkatkan niat berpindah karyawan. Dengan demikian, hipotesis bahwa pelecehan di tempat kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan telah teruji. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan McCormack dan Casimir (2008) bahwa *workplace bullying* sekalipun memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan mereka untuk membangkitkan *turover intention*.

**Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2555,779	2	1277,890	118,288	,000 <sup>b</sup>
	Residual	432,128	40	10,803		
	Total	2987,907	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,23 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 118,288, sehingga jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan  $F_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$  maka  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa *job insecurity*, *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity*, *workplace bullying* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada Yanyan Resort Ubud teruji kebenarannya.

Hal ini dikarenakan *Job Insecurity* yang dimiliki karyawan pada Yanyan Resort Ubud adalah tinggi, hal ini dilihat dari indikator Pentingnya keseluruhan pekerjaan, seluruh karyawan YanYan Resort Ubud kompak dalam bekerja. Selain itu *workplace bullying* yang ada pada YanYan Resort Ubud adalah baik, hal ini dilihat dari karyawan merasa saya sering tidak dihargai ditempat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Djurkovic, McCormack, dan Casimir (2008) bahwa jenis *Bullying* yang tidak parah pun ditemukan memiliki dampak yang signifikan terhadap keputusan mereka terhadap timbulnya *Turnover Intention*.

---

## Simpulan

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini yaitu 1) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud. 2) *Workplace Bullying* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *Turnover Intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud. 3) *Job Insecurity* dan *Workplace Bullying* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada YanYan Resort Ubud. Saran yang dapat diberikan yaitu pimpinan atau pihak manajemen YanYan Resort Ubud lebih memperhatikan *job desc* karyawan, sehingga tidak ada karyawan yang mengambil pekerjaan yang bukan menjadi tanggungjawabnya sehingga karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja dan tingkat *turnover* karyawan merendah. Lebih menghargai karyawan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memberikan pendapat atau ide-ide yang positif didalam bekerja untuk mencapai tujuan persusahaan. karyawan diharapkan mengatur jadwal kerja dengan baik serta menginformasikan kepada pihak manajemen jika berhalangan hadir

## Daftar Pustaka

- Abdillah, F. (2012). *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Diunduh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>.
- Agustina, L. (2009). *Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor*. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Maranatha
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Askew, K. (2013). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, 73(12-B(E)), No Pagination Specified.
- Audina, V., Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention* (Studi pada staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung), *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Vol. X No. 1, 85– 98.
- Berthelsen, M., Skogstad, A., Lau, B., dan Einarsen, S. (2011). *Do They Stay or Do They Go?: A Longitudinal Study of Intentions to Leave and Exclusion from Working Life among Targets of Workplace Bullying*. *International Journal of Manpower*, 32(2), 178-193.
- Dharma, C. (2013). *Hubungan antara Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional Di PT. X. Medan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2), 1–94.
- Djurkovic, N., McCormack, D., dan Casimer, G. (2008). *Workplace Bullying and Intention to leave: Moderating Effect to Perceived Organizastion Support*. *Human Resource Management Journal*, 405-422.
- Einarsen, Stålen., Hoel, Helge., Zapf, Dieter. dan Cooper, Cary L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace*. New York: CRC PressTaylor & Francis Group.
- Karina, Desi, Rakhmawati, Rini, Abidin, M. Zainal. 2018. *Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris*. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*. Vol 1, No 1

- 
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). *Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269– 290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Ksama, I. B. P. T., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh Leader-member Exchange, Role Stress Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., & Mykletun, R. (2008). *The Occurrences And Correlates Of Bullying And Harassment In The Restaurant Sector*. *Scandinavian Journal Of*
- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). *Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 479-497.
- Razzaghian, Mariya., Ghani, Usman. (2014). *Effect of workplace bullying on turnover intention of faculty members: A case of private sector universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. Research paper Business & Economic Review*. DOI: 10.22547/BER/6.1.2
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 6429-6456.
- Sverke, M. & Hellgren, J. & Naswall, K. 2002. *No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences*. *Journal of Occupational Health psychology*, Vol 7(3), 242-264.
- Veithzal, R. (20 10). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Widodo, R. (2010)
- Windari, I. A. P. A. R., & Mahayasa, I. G. A. (2023). *Turnover Intention Karyawan Sektor Hospitality pada Masa Pandemi Covid 19*. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(3), 544-555.
- Yanita, Poni & Erni Maspudi, (2014), *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Intention To Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK)*, *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Vol. 2, No. 3
- Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). *Pengaruh Job Insecurity Dan Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool*. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 179-194.