

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA MELASTI BALI BEACH RESORT

Ni Made Ayu Asri Wulandewi^{1*}, Putu Gede Denny Herlambang²

^{1,2}Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

ayuasriwulandewi@gmail.com¹, dennymm_34@yahoo.com²

*Corresponding author : ayuasriwulandewi@gmail.com

ABSTRAK: Tujuan dari studi ini ialah untuk menguji dampak dari job insecurity dan stres kerja terhadap intensi berpindah kerja. Populasi pada studi ini meliputi seluruh karyawan Melasti Bali Beach Resort yang keseluruhan berjumlah 79 orang, dan sampel dalam studi ini terdiri dari 65 responden. Metode penarikan sampel dalam penelitian ini memakai teknik sensus. Data diambil melalui pengamatan, interview, penyebaran kuesioner dan dokumentasi dimana skala likert lima poin digunakan untuk mengukur 24 pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji hipotesis klasik, perhitungan berganda, perhitungan determinasi, uji secara serempak (Uji F) dan uji sendiri-sendiri (uji t). Berdasarkan pengujian, didapatkan hasil analisa bahwa adanya hubungan yang searah dan nyata secara serempak dan sendiri-sendiri antara job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention di Melasti Bali Beach Resort. Disarankan untuk menekan turnover intention, perusahaan dianjurkan agar menekan tingkat job insecurity dan stres kerja pada karyawan.

Kata Kunci: *Job insecurity, Stres Kerja, Turnover Intention*

ABSTRAK: *The purpose of this study is to examine the impact of job insecurity and job stress on the intensity of leaving work. The population in this study included all Melasti Bali Beach Resort employees, totaling 79 people, and the sample in this study consisted of 65 respondents. The sampling method in this study used a census technique. Data were collected through observation, interviews, distribution of questionnaires and documentation where a five-point Likert scale was used to measure 24 questions. The analysis technique used is classic hypothesis testing, multiple calculations, determination calculations, simultaneous tests (F test) and individual tests (t test). Based on the test, the results of the analysis show that there is a direct and real relationship simultaneously and separately between job insecurity and work stress on turnover intention at Melasti Bali Beach Resort. It is recommended to reduce turnover intentions, companies are advised to reduce the level of job insecurity and work stress on employees.*

Keywords: *Job insecurity, Work Stress, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi membuat luasnya peluang kerja yang tidak sebanding dengan perkembangan calon tenaga kerja yang semakin marak (Suryawan,dkk 2023). Bali termasuk destinasi wisata paling diminati di Indonesia, baik oleh pelancong lokal hingga internasional. Pariwisata Bali menjadi penopang perekonomian negara, maka dari itu industri pariwisata menyerap banyak tenaga kerja. Keberhasilan suatu organisasi khususnya dalam bidang hospitality sangat bergantung pada sumber daya manusianya, hal ini diperlukan koordinasi untuk mencapai tujuan bersama perusahaan (Herlambang,dkk 2021). Namun belakangan ini, muncul semacam fenomena dimana industri pariwisata tidak hanya memfokuskan diri pada capaian atau hasil atau target yang telah disepakati, tetapi perusahaan mulai menaruh perhatian pada perkembangan sumber daya (Dessler, 2013:112). Sumber daya manusia sebagai aspek yang krusial dalam suatu perusahaan yang akan meningkatkan kualitas suatu perusahaan (Sudiyani dan Sawitri, 2022). Pada era globalisasi dan dunia bisnis yang sangat kompetitif, sumber daya manusia menjadi sumber daya berharga yang harus dikelola dengan sebaik-baiknya jika perusahaan ingin menjadi faktor kunci dalam mempertahankan eksistensinya dan memberikan kontribusi secara optimal dan terkoordinasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengatur sumber daya dengan baik agar dapat memenuhi visi dan misi organisasi.

Permasalahan yang seringkali ditemui oleh para pekerja dewasa ini yaitu adanya hasrat untuk keluar dari pekerjaannya. Intensi berpindah kerja ialah kecenderungan individu keluar dari pekerjaan mereka dan beralih ke pekerjaan lain yang lebih menjanjikan di masa mendatang (Nafiudin dan Umdiana, 2017). Salah satu bentuk tingkah laku karyawan yaitu (*turnover intention*) yang dapat mengarah pada keinginan berpindah kerja. *Turnover intention* ialah keinginan yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan perusahaan. Berkurangnya sumber daya manusia yang terampil karena tingginya *turnover* akan menimbulkan kerugian suatu organisasi (Lahat dan Marhanti, 2021). Keluarnya karyawan dapat menjadi persoalan pelik bagi perusahaan, utamanya bila karyawan yang memiliki kepiawaian, kecakapan, berkualitas dan berpengaruh, atau karyawan yang sudah mapan di perusahaan tersebut keluar. Saat ini, pergantian karyawan telah menjadi isu serius bagi perusahaan. Konsekuensi buruk dari turnover yaitu rendahnya tingkat kualitas dan keahlian untuk menggantikan karyawan yang keluar dari organisasi, sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dan biaya yang lebih besar untuk merekrut karyawan baru (Putradiarta, 2016:2).

Melasti Bali Beach Resort terletak di jl Padma Utara, Pantai Legian, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali. Melasti Bali Beach termasuk resort yang terletak di lokasi yang sentral di kawasan Kuta dengan jalur akses menuju tempat wisata cukup berdekatan dan sangat strategis. Walaupun pengupayaan sumber daya manusia sudah dilakukan seoptimal mungkin tetapi masih ditemukan kendala di Melasti Bali Beach Resort, yaitu tingkat pergantian

karyawan yang hampir tinggi yang menandakan karyawan merasa kurang nyaman bekerja di Melasti Bali Beach Resort sehingga menjadi hal yang harus diperhatikan Melasti Bali Beach Resort agar dapat mensejahterakan karyawan dan membuat karyawan tetap bertahan di Melasti Bali Beach Resort. Tabel 1.1 menampilkan data turnover karyawan di Melasti Bali Beach Resort:

Tabel 1.1

Data Turnover karyawan Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (2)	Jumlah Karyawan		Turnover $\frac{(3) + (4)}{(1) + (2)} \times 100\%$
			Masuk(3)	Keluar(4)	
2019	45	47	5	3	8,7%
2020	43	37	1	7	10%
2021	46	43	2	5	7,86%

Sumber : GM Melasti Bali Beach Resort.

Sesuai literatur yang ada, tingkat turnover di perusahaan sebesar 10%, yang berarti angka tersebut tergolong tinggi. Melalui kegiatan wawancara awal yang dilakukan pada 10 karyawan Melasti Bali Beach Resort, 7 orang menyatakan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan karena adanya job insecurity dan stres kerja yang dirasakan. Job insecurity ditimbulkan karena kondisi pekerjaan, perbedaan suasana kerja, minimnya keakraban antara atasan dan bawahan dan buruknya komunikasi dengan teman kerja. Saat karyawan merasakan tidak tenang dalam pekerjaan mereka, secara tidak sadar hal ini akan menimbulkan intensi untuk keluar dari organisasi. Hal ini tentu saja berdampak buruk bagi perusahaan, karena karyawan sebagai bagian dari aset berharga perusahaan.

Faktor berikutnya yang mengakibatkan pergantian karyawan yang tinggi adalah job insecurity. Ketidakamanan kerja dipandang menjadi tahap permulaan sebelum timbulnya keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan merasakan ketidakamanan karena kondisi pekerjaan yang kurang jelas dan pemasukan yang tidak dapat diprediksi (Hanafiah, 2014: 303). Padli, dkk. (2021) mengartikan job insecurity yaitu suatu situasi kejiwaan bagi karyawan yang terancam atau cemas akan kelangsungan pekerjaan mereka, dan job insecurity dimaknai adanya ketegangan, kekhawatiran, tekanan dan ketakutan yang dialami oleh karyawan. Menurut Tanyar (2019), job insecurity didefinisikan pula sebagai perasaan tidak berdaya untuk menghadapi lingkungan kerja yang mengancam, yang ditandai dengan munculnya ketidakpastian dan minimnya pengawasan terhadap masa mendatang karyawan. Ketidakamanan kerja yang dialami oleh

karyawan berakibat pada pergantian karyawan, hal ini dapat dijabarkan oleh teori dari Handoyo dalam Yanita dan Maspudi (2014 : 2) mengemukakan dimana ketidakamanan kerja ialah bagian dari faktor yang memicu terjadinya *turnover intention*.

Selanjutnya, selain job insecurity, hal lain yang dapat menyebabkan timbulnya intensi berpindah adalah stres kerja. Menurut Handoko (2015:200), stres kerja diartikan keadaan penuh ketegangan yang menyangkut sistem berpikir, emosional, maupun situasi batin individu, mengakibatkan stres yang berkelanjutan dapat menghambat kapasitas diri untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan dan pada akhirnya dapat menghambat pencapaian kerja. Suryani dan Maha Yoga (2018) mengungkapkan bahwa stress kerja merupakan suatu kejadian rumit yang dialami oleh individu, sehingga dapat memberikan dampak kurang baik bagi individu tergantung bagaimana mereka menyikapinya. Irham Fahmi (2016:214) mengartikan "stres ialah suatu situasi yang mendesak ego dan kejiwaan manusia sampai pada batas maksimalnya, dan apabila situasi ini terus dibiarkan tanpa adanya upaya penyelesaian, maka akan berimbas pada terganggunya kesehatan.". Stres tidak muncul seketika, biasanya timbul karena penyebab stres, kemudian diikuti dengan faktor kejadian yang berdampak pada psikis orang tersebut, peristiwa yang di luar kapasitasnya, sampai pada titik di mana situasi tersebut membuat jiwanya mengalami tekanan.

Menurut King dalam Asih, dkk (2018:2) mendefinisikan "Stress kerja merupakan suatu keadaan tegang yang menimbulkan ketimpangan fisik maupun psikis yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik karyawan. Stres kerja ialah rasa pengalaman stress yang berkaitan dengan pekerjaan. Bertambahnya jumlah keperluan hidup yang mesti dipenuhi, beban kerja yang lebih tinggi, dan meningkatkannya persaingan di tempat kerja dapat memicu stres di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Stres di tempat kerja diakibatkan berbagai macam faktor, diantaranya beban kerja yang dirasa berat oleh karyawan, kerja sama antar tim yang dirasa kurang baik, dan tekanan dari atasan. Jika karyawan merasa stres saat bekerja, tentu saja juga akan memunculkan niat meninggalkan perusahaan karena mereka merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan tekanan psikis sehingga jika mereka tetap bekerja pada tempat tersebut bisa membuat mental menjadi tidak baik sehingga hal ini menjadi bahan pertimbangan bagi seorang karyawan dalam suatu perusahaan dalam mengambil suatu keputusan yang menyangkut pekerjaannya, sudah menjadi tanggungjawab perusahaan untuk menjamin kenyamanan karyawan agar mampu dan mau berkomitmen dan berkontribusi terbaik pada perusahaan, dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu secara fisik maupun mental berada dibawah tekanan di tempat kerja dan tidak mampu mengatasi pekerjaan dengan cara terbaik.

Sesuai keadaan yang telah peneliti temui di lapangan pada Melasti Bali Beach Resort , maka penelitian ini peneliti lakukan dtujukan untuk menguji apakah job insecurity dan stres kerja berpengaruh secara serempak maupun individual pada Karyawan Melasti Beach Bali Resort. Rumusan masalah pada pengujian ini terdiri dari 3 yakni: a. Apakah Job Insecurity dan Stres kerja memiliki dampak secara serempak dengan Turnover intention pada Melasti Bali Beach Resort? b. Apakah Job Insecurity serta stres kerja memiliki dampak secara sendiri-sendiri dengan Turnover intention pada Melasti Bali Beach Resort?

METODE PENELITIAN

Metode pengujian yang diterapkan pada riset ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kauntitatif ditujukan guna membuktikan teori, membangun sebuah fakta, memperlihatkan keterkaitan antar variabel, menyajikan deskripsi statistik, menaksir dan memprediksi temuan. Pengujian ini dilaksanakan di Melasti Bali Beach Resort Jl. Padma Utara, Pantai Legian, Kec. Kuta Kabupaten Badung. Obyek dari riset ini yaitu mengenai *job insecurity*, stress kerja bagi *turnover intention* yang terjadi pada Melasti Bali Beach Resort.

Menurut Arikunto (2017 : 173) mengemukakan apabila jumlah subjek kurang dari 100, kemudian seluruh populasi dapat dijadikan sampel pada suatu riset. Adapun kelompok sasaran yang dlibatkan pada riset ini yaitu sejumlah 65 orang yang menjadi responden pada studi ini. Oleh karena itu, penggunaan keseluruhan poplasi sebagai unit observasi tanpa menarik sampel penelitian dinamakan teknik sensus untuk mempermudah studi yang penulis lakukan pada studi ini

Pengujian ini membagi data menjadi dua yaitu berbasis jenis dan sumber. Data tersebut peneliti kumpulkan melalui pengamatan secara lansung pada pegawai, tanya jawab langsung dengan General Manager, angket yang disebarkan peneliti guna untuk menjawab pertanyaan, dan yang terakhir yaitu foto atau gambar yang digunakan untuk mempelajari bahan informasi sesuai dengan masalah penelitian yang akan digunakan sebagai tambahan informasi agar studi yang dilakukan semakin kuat kebenarannya.

Angket yang telah disebarkan bersifat tertutup guna menjaga kerahasiaan responden, setiap angket ini diberikan lima bobot penilaian skala likert. Pengujian hipotesis pada riset ini ada uji asumsi klasik, analisis regresi, perhitungan determinasi dan uji hipotesis. Keseluruhan data yang diperoleh

diproses melalui program komputer SPSS untuk mempermudah proses analisis data sehingga adapun hasil yang diperoleh semakin tepat dan akurat sesuai dengan kebutuhan dalam studi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas instrumen Penelitian

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r kritis	Kondisi	Ket.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y_01	0,676	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	Y_02	0,775	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	Y_03	0,739	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	Y_04	0,737	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	Y_05	0,670	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	Y_06	0,672	0,30	r hitung > r kritis	Valid
<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1_01	0,789	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X1_02	0,732	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X1_03	0,810	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X1_04	0,834	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X1_05	0,705	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X1_06	0,682	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X1_07	0,693	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X1_08	0,724	0,30	r hitung > r kritis	Valid
Stres Kerja (X2)	X2_01	0,677	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_02	0,722	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_03	0,743	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_04	0,676	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_05	0,682	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_06	0,661	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_07	0,607	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_08	0,621	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_09	0,713	0,30	r hitung > r kritis	Valid
	X2_10	0,639	0,30	r hitung > r kritis	Valid

Sumber: Lampiran 3

Mengacu pada perhitungan statistic validitas menjelaskan bahwa keseluruhan item masing-masing dari ketiga variabel mendapatkan nilai yang lebih besar dari 0,30. Hal ini menyimpulkan jika keseluruhan indikator yang digunakan terbukti valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Kondisi	Ket.
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,805	Koefisien Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,885	Koefisien Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,866	Koefisien Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Bersumber pada perhitungan statistik reliabilitas menyatakan nilai Cronbach's Alpha dari tiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat diputuskan keseluruhan variabel layak diuji.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini diklasifikasikan mejadi tiga tes antara lain :

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31914307
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.075
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 5

Pengujian ini dilakukan melalui Uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dimana memperoleh hasil Asymp. Sig 0,200 > 0,06. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa data dalam riset ini menyebar secara normal dan layak digunakan untuk riset.

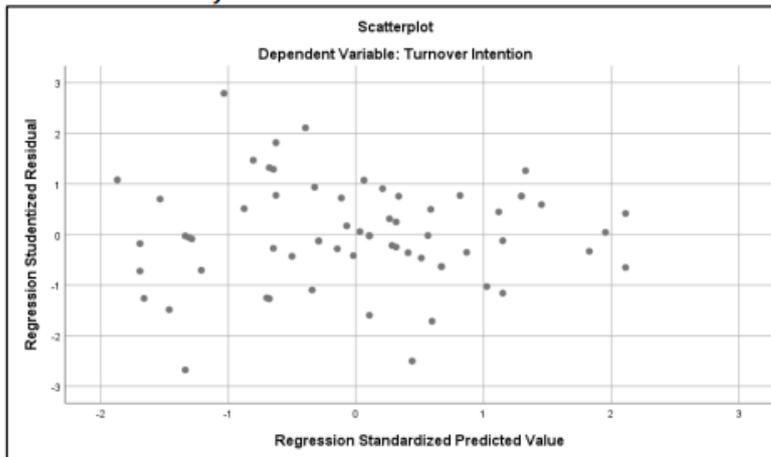
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Job Insecurity	.651	1.536
	Stres Kerja	.651	1.536

Sumber: Lampiran 5

Pengujian ini mendapatkan nilai tolerance >0,10 dan VIF < 10 dari masing-masing variabel X. Dengan begitu diputuskan jika data tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Lampiran 5

Dari hasil output *Scatterplot* , terlihat pada titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Demikian diputuskan jika data yang digunakan dalam riset ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	.421		.189	.850
	<i>Job Insecurity</i>	.419	.122	.367	3.439	.001
	Stres Kerja	.614	.144	.455	4.266	.000

Sumber: Lampiran 6

Merujuk dari hasil kajian diatas menyatakan bahwa nilai dari persamaan regresi yaitu :

$$(a) = 0,80$$

$$b_1 = 0,419$$

$$b_2 = 0,614$$

Demikian dapat diartikan bahwa seluruh variabel penelitian memberikan pengaruh yang searah terhadap *turnover intention*.

4. Analisis Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.525	.32425
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Job Insecurity</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: Lampiran 6

Dari hasil perhitungan determinasi diatas memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,540 yang bermakna bahwa 54,0 % kontribusi keseluruhan variabel, kemudian sisanya 46,0% disumbangkan dari aspek yang tidak terdapat dalam riset ini.

5. Uji F (Simultan)

Tabel 4.8 Hasil F hitung Menggunakan Analisis ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.650	2	3.825	36.383	.000 ^b
	Residual	6.519	62	.105		
	Total	14.169	64			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Job Insecurity						

Sumber: Lampiran 6

Bersumber pada hasil perhitungan statistik diatas menjabarkan nilai F hitung sebesar 36.383 serta signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara serempak ada pengaruh yang searah dan nyata terhadap *turnover intention*.

6. Uji T (Parsial)

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.080	.421		.189	.850
	Job Insecurity	.419	.122	.367	3.439	.001
	Stres Kerja	.614	.144	.455	4.266	.000

Sumber: Lampiran 6

Dari pengujian diatas, dengan tingkat signifikansi = 5% dan derajat kebebasan 62, maka didapat t-tabel dalam tabel distribusi yaitu 1,66980, sehingga dapat bermakna sebagai berikut :

- Job Insecurity* memperoleh hasil ($3.439 > 1,66980$; $0,001 < 0,05$) berarti bahwa *Job Insecurity* terdapat pengaruh yang searah serta nyata terhadap *turnover intention*.
- Stres kerja menunjukkan hasil ($4.266 > 1,66980$; $0,000 < 0,05$) artinya stress kerja terdapat pengaruh yang searah dan nyata terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN

- Job Insecurity* dan stres kerja secara serempak ada pengaruh yang searah searah maupun nyata terhadap *turnover intention* pada MelastiBali Beach Resort. Hal ini menunjukkan semakin tinggi ketidakamanan kerja maupun

stres kerja maka akan menyebabkan tingginya *turnover intention* pada Melasti Bali Beach Resort.

- b. Ketidakamanan kerja secara sendiri-sendiri ada pengaruh yang searah serta nyata terhadap *turnover intention* pada Melasti Bali Beach Resort. Adanya ketidakamanan kerja yang semakin tinggi dirasakan karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* pada Melasti Bali Beach Resort.
- c. Stres kerja secara sendiri-sendiri terdapat pengaruh yang searah dan nyata terhadap *turnover intention*. Stress kerja dirasakan oleh karyawan akan mengakibatkan *turnover intention* yang tinggi pada Melasti Bali Beach Resort

SARAN

- a. Pada variabel *turnover intention*, pernyataan “saya sudah mendapat informasi pekerjaan yang lain yang bisa saya dapatkan setelah keluar dari perusahaan ini” saat ini mendapatkan skor terendah, jika dilihat dari hasil penelitian tersebut Melasti Bali Beach Resort diharapkan dapat mempertahankan setiap karyawannya yang ingin meninggalkan perusahaan dengan cara memberikan hak yang sesuai.
- b. Pada variabel *Job insecurity*, pernyataan “pekerjaan saya kurang memberikan cukup peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri” disini mendapatkan skor terendah, dilihat temuan riset tersebut Melasti Bali Beach Resort hendaknya selalu menyediakan peluang untuk setiap karyawannya melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada, serta memberikan pegawai kebebasan dalam berkreasi.
- c. Pada variabel Stres kerja, pernyataan “alur struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan” memiliki nilai rata-rata terendah, melihat hasil riset yang telah dilakukan Melasti Bali Beach Resort hendaknya membenahi struktur organisasi yang ada agar kedepannya tidak terjadi tumpang tindih antara sesama karyawan dalam perusahaan tersebut, sesuai dengan garis komando struktur organisasi.
- d. Diharapkan nantinya para peneliti kedepan sebaiknya mengembangkan variabel lain berupa variasi lingkungan kerja dan komitmen organisasi, selain itu diperlukan penambahan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas di Melasti Bali Beach Resort.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam terutama kepada sasaran penelitian yang berkenan ikut serta pada riset yang telah diadakan, kemudian ucapan apresiasi peneliti sampaikan kepada seluruh pihak yang memberikan dukungan yang berharga untuk menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asih, G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja Issue (1). *Semarang University Press*, <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover intention) pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*, Vol. 1, No. 1, 2014 .
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia.
- Herlambang, P. D., Ni Ketut Sukanti, & Ni Wayan Nanik Mahyuni. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 7 No. 1 (2021). https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.665.
- Kesuma Suryawan, T. A., Bagus Arya Wijaya, I Wayan Meryawan, & I Putu Pande Ade Krisna. (2023). Pengaruh Pengalaman Berwirausaha dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Pemuda STT Wisma Bahari Desa Adat Semana Abiansemal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 9 No.1 (2023), hal 30-44. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v9i1.1066.
- Lahat, M. d., & Marhati, A.S. (2021). The Effect Of Work Engagement And Work Stress on Job Satisfaction And Their Impact On Turnover Intention Of Gojek Partners In Jakarta. *Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 02,40-50.
- Nafiudin, N., & Nana Umdiana. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 69-91.
- Padli, F., Rois Arifin, & Eka Farida. (2021). Pengaruh Job Burnout Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Industri Kayu

Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 77-90.

Putradiarta, A. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja terhadap Intention To Quit (Keinginan untuk keluar) (Studi pada Karyawan PT Bank Jateng)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Saputri, P., Tetra Hidayanti, & Dirga Lestari. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 16 No 3. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i3.143>.

Sudiyani, N., & Ni Putu Yuliana Ria Sawitri. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, Vol. 8 No.2 (2022), hal: 260-275. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v8i2.951.

Suryani, N., & Maha Yoga, G.A.D. (2018). Konflik Dan Stress Kerja Dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 00-113. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>.

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.

Zein, M., & Luthfina Ariyani. (2018). Analisis Pengaruh Bimbingan Orang Tua Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Humaniora Teknologi*, No 1 Vol 3.