

**PENGARUH KETIDAKAMANAN PEKERJAAN TERHADAP KEINGINAN
UNTUK BERHENTI: PERAN MEDIASI DISTRES PSIKOLOGIS DAN
PENOLAKAN TERHADAP PERUBAHAN DI HOTEL SUNRISE
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



**DISUSUN OLEH:
CORNELIA GERALDA BATA**

11211128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGANTAR

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cornelia Geralda Bata
NIM/NIP/NIDN : 11211128
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Keinginan untuk Berhenti Peran Mediasi Distres Psikologis dan Penolakan terhadap Perubahan di Hotel Sunrise Yogyakarta

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, ...

Mengetahui,

Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A
NIDN/NIDK 0503086101

Yang menyatakan,



Cornelia Geralda Bata
NIM 11211128

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH KETIDAKAMANAN PEKERJAAN TERHADAP
KEINGINAN UNTUK BERHENTI: PERAN MEDIASI DISTRES PSIKOLOGIS
DAN PENOLAKAN TERHADAP PERUBAHAN DI HOTEL SUNRISE
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan di pertahankan oleh:

Cornelia Geralda Bata

11211128

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen Pada tanggal 16 Juni 2025

Nama dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Singgih Santoso, M.M.

:

(Dosen Penguji)

2. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.

:

(Dosen Penguji)

3. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A

:

(Ketua Tim Penguji/ Dosen Pembimbing)

Yogyakarta, 25 Juni 2025

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M. Si., CSA., CRP

Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan terhadap Keinginan
untuk Berhenti: peran Distres Psikologis dan Penolakan
terhadap Perubahan di Hotel Sunrise Yogyakarta.

Nama : Cornelia Geralda Bata

Nim : 11211128

Mata Kuliah : Skripsi

Program Studi : Manajemen

Semester : Genap

Tahun Akademik : 2025/2026

Telah diperiksa dan disetujui

Yogyakarta, 27 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:
**PENGARUH KETIDAKAMANAN PEKERJAAN TERHADAP KEINGINAN
UNTUK BERHENTI: PERAN MEDIASI DISTRES PSIKOLOGIS
DAN PENOLAKAN TERHADAP PERUBAHAN
DI HOTEL SUNRISE YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana adalah bukan hasil tiruan atau dipublikasi dari karya pihak lain di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya yang sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati hasil bahwa skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta , 2025



Cornelia Geralda Bata

HALAMAN MOTO

*“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu
Seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”
(Kolose 3:23)*



HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan terima kasi kepada semua pihak yang sudah terlibat dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai. Skripsi ini ingin penulis persembahkan kepada:

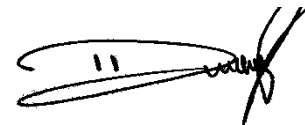
1. Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang selalu menyertai tiap langkah dan memberikan kekuatan untuk menjalani kehidupan ini.
2. Papa Eman, Mama Astri, kakak Aldy, Adik Vely, selaku orang tua dan saudara kandung penulis yang dengan penuh kasih sayangnya mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dra. Agustini Dyah Respati, MBA., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan dan masukan dalam penulisan skripsi dari awal hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Mama Ana, selaku tante penulis yang penuh kasih sayang dan kesabaran kepada penulis dari awal perkuliahan hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Cerol Whio, Vanes, Hompimpa, Jelita Paudi, Risma Ambaryanti, Cindy Wahyuni selaku Sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Untuk diriku sendiri, apresiasi yang setinggi-tingginya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Terimakasih karena terus berusaha dan tidak menyerah.
7. Kakak Senty Parera, kakak Mariani Sary, dan saudara Leon patiwua selaku keluarga penulis yang berada di Yogyakarta, yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Keinginan untuk Berhenti: Peran Mediasi Distres Psikologis dan Penolakan terhadap Perubahan di Hotel Sunrise Yogyakarta” ini merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan untuk memahami hubungan antara ketidakamanan kerja dan keinginan karyawan untuk berhenti, dengan mempertimbangkan faktor-faktor mediasi yang relevan. Saya mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih kepada dosen pembimbing, Ibu Dra Agustini Dyah Respati, MBA., yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berharga. Selain itu, saya juga berterima kasih kepada rektor dan dekan Fakultas Bisnis atas dukungan mereka dalam menyelesaikan studi ini. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Kristen Duta Wacana. Dalam penelitian ini, saya berharap dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengelolaan sumber daya manusia di industri perhotelan, khususnya dalam menghadapi tantangan ketidakamanan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat saya harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Yogyakarta, 27 Mei 2025



Cornelia Geralda Bata

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGANTAR	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Ketidakamanan Pekerjaan (<i>Job Insecurity</i>)	9
2.1.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Ketidakamanan Pekerjaan.....	10
2.2 Keinginan Untuk Berhenti Bekerja (<i>Intention To Quit</i>)	12
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Untuk Berhenti	13
2.2.2 Indikator Keinginan Untuk Berhenti	14
2.3 Definisi Distres Psikologis (<i>Psychological Distress</i>)	14
2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Distres Psikologis	15
2.3.2 Indikator – Indikator Distres Psikologis	16
2.4 Penolakan Terhadap Perubahan (<i>Resistance to Change</i>)	18
2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penolakan Terhadap Perubahan	20

2.4.2 Indikator-Indikator Penolakan Terhadap Perubahan	20
2.5 Penelitian Terdahulu	21
2.6 Kerangka Penelitian.....	24
2.7 Pengembangan Hipotesis	24
2.7.1 Ketidakamanan Pekerjaan dan Keinginan Untuk Berhenti.....	24
2.7.2 Ketidakamanan Pekerjaan dan Distres Psikologis.....	25
2.7.3 Ketidakamanan Pekerjaan dan Penolakan Terhadap Perubahan.....	26
2.7.4 Distres Psikologis dan Keinginan Untuk Berhenti	27
2.7.5 Penolakan Terhadap Perubahan dan Keinginan Untuk Berhenti	28
2.7.6 Distres Psikologis Memediasi Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Untuk Berhenti	29
2.7.7 Penolakan Terhadap Perubahan Memediasi Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Untuk Berhenti	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Data Penelitian	32
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.4.1 ketidakamanan Pekerjaan (<i>Job Insecurity</i>)	34
3.4.2 Keinginan untuk Berhenti (<i>Intention to Quit</i>).....	34
3.4.3 Distres Psikologis	35
3.4.4 Penolakan Terhadap Perubahan	35
3.5 Model Empiris dan Uji Hipotesis	36
3.5.1 Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)	36
3.5.1.1 Uji Reabilitas	36
3.5.1.2 Uji Validitas	37
3.5.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	38
3.5.2.1 Pengujian Multikolinearitas	38
3.5.2.2 Pengujian Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>).....	38
3.5.2.3 Efek <i>Size F Square</i>	39
3.5.3 Uji Kesesuaian Model.....	40
3.5.3.1 Nilai <i>R-Squared</i> (R^2).....	40
3.5.3.2 Model Fit	40

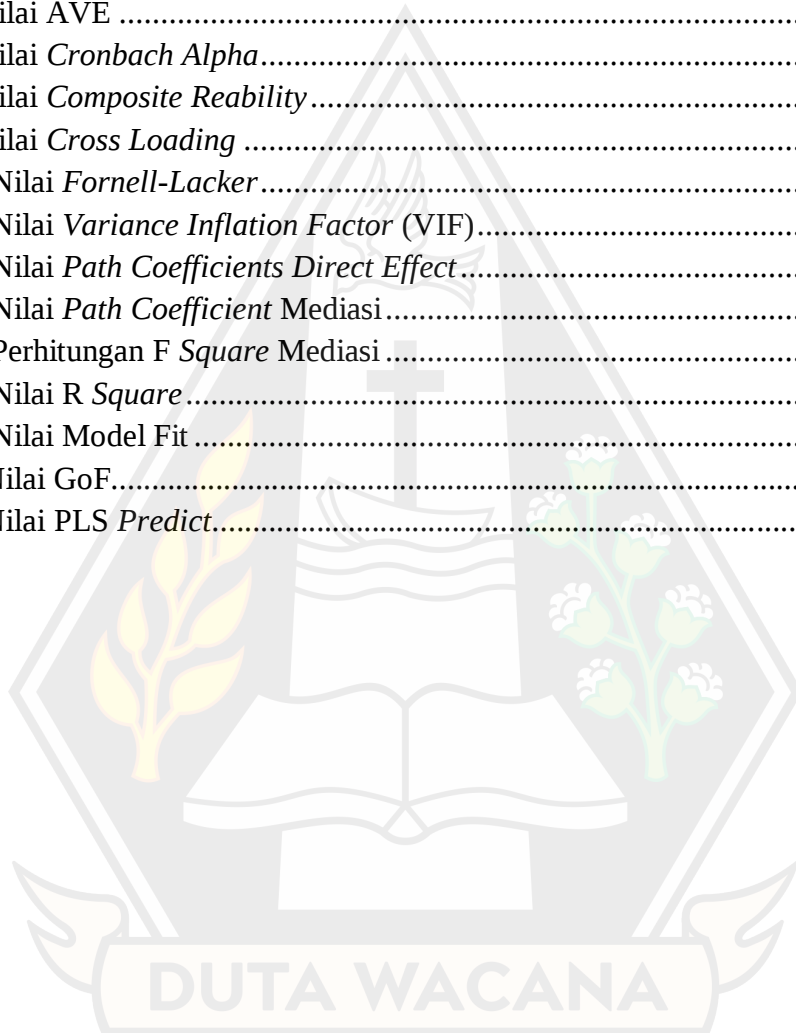
3.5.3.3 <i>Goodnes of Fit (Gof)</i>	40
3.5.3.4 <i>PLS Predict</i>	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Hotel Sunrise	42
4.1.1 Struktur Organisasi	43
4.2 Profil Responden	45
4.3 Data Deskriptif	47
4.4 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.5 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	54
4.5.1 Pengujian Multikolineritas	54
4.5.2 <i>Path Coefficient Direct Effect</i>	55
4.5.3 <i>Path Coefficient</i> Mediasi.....	57
4.5.4 <i>F Square</i> Mediasi.....	57
4.6 Uji Kesesuaian Model.....	58
4.6.1 <i>R Square</i> (R^2)	58
4.6.2 Model Fit (Kecocokan Model)	59
4.6.3 <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	59
4.6.4 <i>PLS Predict</i>	60
4.7 Pembahasan.....	61
4.7.1 Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Untuk Berhenti Karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta	61
4.7.2 Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Distres Psikologis	62
4.7.3 Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Perubahan.....	64
4.7.4 Pengaruh Distres Psikologis Terhadap Keinginan Untuk Berhenti Di Hotel Sunrise Yogyakarta	65
4.7.5 Pengaruh Penolakan Terhadap Perubahan Terhadap Keinginan Untuk Berhenti	66
4.7.6 Distres Psikologis Memediasi Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Keinginan untuk Berhenti.....	67
4.7.7 Penolakan Terhadap Perubahan Memediasi Pengaruh Ketidakamanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Untuk Berhenti	68
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	70

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Keterbatasan	70
5.3 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	77



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	33
Tabel 4.1 Tabel Jumlah Sampel yang Terkumpul.....	45
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	46
Tabel 4. 3 Pengukuran Indikator.....	47
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif.....	48
Tabel 4. 5 Nilai <i>Outer Loading</i>	50
Tabel 4. 6 Nilai AVE.....	51
Tabel 4. 7 Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	52
Tabel 4. 8 Nilai <i>Composite Reability</i>	52
Tabel 4. 9 Nilai <i>Cross Loading</i>	53
Tabel 4. 10 Nilai <i>Fornell-Lacker</i>	54
Tabel 4. 11 Nilai <i>Variance Inflation Factor (VIF)</i>	54
Tabel 4. 12 Nilai <i>Path Coefficients Direct Effect</i>	55
Tabel 4. 13 Nilai <i>Path Coefficient</i> Mediasi.....	57
Tabel 4. 14 Perhitungan <i>F Square</i> Mediasi.....	58
Tabel 4. 15 Nilai <i>R Square</i>	58
Tabel 4. 16 Nilai Model Fit.....	59
Tabel 4.17 Nilai GoF.....	60
Tabel 4.18 Nilai <i>PLS Predict</i>	61



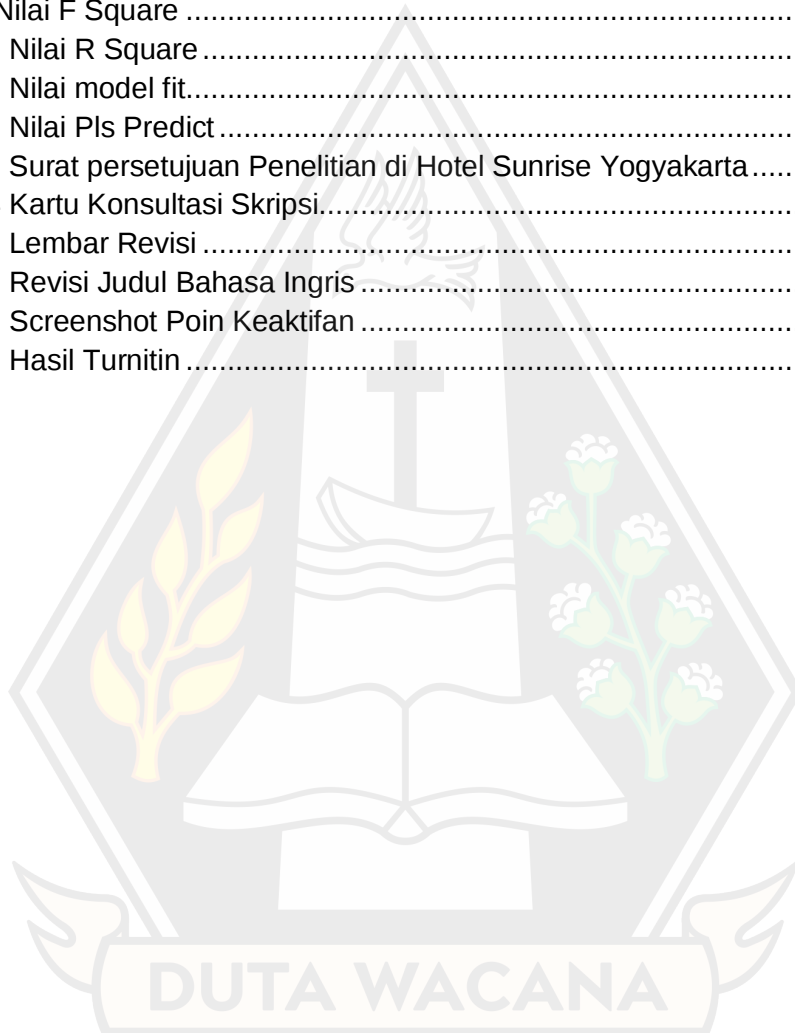
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Hotel Sunrise Yogyakarta	43
Gambar 4. 2 Hasil <i>Loading Factor</i>	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data/ Olah Data	77
Lampiran 2 Uji validitas Konvergen (Outer Loading)	79
Lampiran 3 Construct reliability and validity	79
Lampiran 4 Nilai Fornel- Lacker	79
Lampiran 5 Nilai Cross –loadings.....	79
Lampiran 6 Nilai VIF	80
Lampiran 7 Nilai Path Coefficients Direct Effect	81
Lampiran 8 Nilai Path Coefficients Mediasi	81
Lampiran 9 Nilai F Square	81
Lampiran 10 Nilai R Square	81
Lampiran 11 Nilai model fit.....	81
Lampiran 12 Nilai Pls Predict	82
Lampiran 13 Surat persetujuan Penelitian di Hotel Sunrise Yogyakarta	82
Lampiran 14 Kartu Konsultasi Skripsi.....	83
Lampiran 15 Lembar Revisi	84
Lampiran 16 Revisi Judul Bahasa Inggris	84
Lampiran 17 Screenshot Poin Keaktifan	85
Lampiran 18 Hasil Turnitin	86



**Pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap Keinginan untuk Berhenti:
Peran Mediasi Distres Psikologis dan Penolakan terhadap Perubahan di Hotel**

Sunrise

Yogyakarta

Cornelia Geralda Bata

11211128

Program studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: 11211128@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti bekerja, dengan distres psikologis dan penolakan terhadap perubahan sebagai variabel mediasi pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta. Ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan karyawan akibat ketidakpastian kerja dapat menimbulkan tekanan psikologis dan resistensi terhadap perubahan, yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi karyawan tetap Hotel Sunrise sebanyak 84 responden. Data dianalisis dengan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS- SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap keinginan untuk berhenti, namun memiliki pengaruh tidak langsung melalui distres psikologis dan penolakan terhadap perubahan. Kedua variabel mediasi tersebut terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan keinginan untuk berhenti. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen hotel dalam mengelola ketidakpastian kerja dan perubahan organisasi secara lebih adaptif.

Kata kunci: ketidakamanan pekerjaan, keinginan untuk berhenti, distres psikologis, penolakan terhadap perubahan, PLS- SEM.

**The Effect of Job Insecurity on Intention to Quit:
The Mediating Role of Psychological Distress and Resistance
to Change at Sunrise Hotel
Yogyakarta**

**Cornelia Geralda Bata
11211128**

Management Study Program, Faculty of Business

**Duta Wacana Christian University
Email: 11211128@students.ukdw.ac.id**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job insecurity on turnover intention, with psychological distress and resistance to change as mediating variables among employees at Hotel Sunrise Yogyakarta. Job insecurity experienced by employees due to work uncertainty can lead to psychological stress and resistance to organizational change, ultimately increasing their intention to leave the job. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to the entire population of permanent employees at Hotel Sunrise, totaling 84 respondents. The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results show that job insecurity does not have a direct effect on turnover intention but has an indirect effect through psychological distress and resistance to change. Both mediating variables significantly mediate the relationship between job insecurity and turnover intention. These findings provide important implications for hotel management in managing job uncertainty and organizational change more adaptively.

Keywords: *job insecurity, turnover intention, psychological distress, resistance to change, PLS-SEM.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri perhotelan di Yogyakarta, khususnya di Hotel Sunrise mengalami pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Yogyakarta sebagai salah satu tujuan pariwisata utama di Indonesia, telah menarik perhatian banyak pengunjung domestik dan internasional. Pertumbuhan ini didorong oleh meningkatnya jumlah hotel bintang dan non- bintang, serta kebijakan pemerintah yang mendukung pengembangan pariwisata. Hotel Sunrise merupakan hotel bintang tiga, yang juga ikut berperan penting dalam menyediakan akomodasi yang terjangkau bagi pelajar dan wisatawan. Namun dibalik pertumbuhan ini, banyak pekerja di sektor perhotelan seperti yang ada di Hotel Sunrise menghadapi tantangan terkait ketidakamanan kerja.

Ketidakamanan kerja merujuk pada ketakutan karyawan akan kehilangan pekerjaan mereka saat ini, yang dipicu oleh beberapa faktor seperti fluktuasi jumlah tamu dan perubahan kebijakan perusahaan. Dalam konteks Hotel Sunrise, karyawan mungkin merasa tertekan akibat ketidakpastian global dan dampak pandemi yang berkepanjangan terhadap industri pariwisata. Kondisi ini sering kali memicu stres psikologis pada karyawan.

Penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat mempercepat niat karyawan untuk berpindah pekerjaan sebagai cara untuk mengatasi stres. Hal ini menjadi perhatian penting bagi manajemen Hotel Sunrise karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diharapkan oleh tamu. Ketidakamanan kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan tetapi juga kinerja mereka. Karyawan yang

merasa tidak aman cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih rendah dan lebih mungkin mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka. Ini menciptakan siklus negatif dimana ketidakpastian mengurangi motivasi dan produktifitas, yang pada gilirannya dapat merugikan reputasi hotel dan pengalaman tamu. Ketidakamanan kerja menjadi pemicu stres yang kritis dan serius dengan mengurangi kemampuan pengendalian dan prediktabilitas pekerjaan serta meningkatkan persepsi karyawan terhadap ancaman dan bahaya. Ketidakamanan kerja memengaruhi cara karyawan memandang risiko psikososial dan berkontribusi terhadap kerentanan mereka terhadap distress.

Hal tersebut didukung dengan pendapat dari (Ashford et al., 1989) bahwa ketidakamanan kerja, merupakan pemicu distress, dan dapat memicu respons penarikan diri. kondisi psikologis karyawan sangat penting di lingkungan hotel, di mana mereka sering berinteraksi dengan tamu dan rekan kerja. Meningkatnya absensi, penurunan kinerja dan peningkatan keluhan kesehatan mental adalah bukti gejala distress psikologi di kalangan karyawan. Mereka yang bekerja dengan distress psikologis cenderung merasa tidak termotivasi dan kurang berkomitmen pada pekerjaan mereka. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada produktivitas hotel Sunrise dan reputasinya sebagai tempat kerja (Kang et al., 2021). Stres kerja dapat dipicu oleh kejadian apa pun yang terjadi atau diperkirakan akan terjadi di tempat kerja dan akan menyebabkan banyak hasil negatif di tingkat organisasi maupun pribadi (Rangrez et al., 2022). Meskipun stres dapat mempengaruhi semua orang, stres dapat terjadi pada individu yang bekerja di layanan pelanggan, termasuk karyawan hotel, pramugari, staf restoran, staf resor profesional perawatan kesehatan (Koo et al., 2020).

Selain itu, penolakan terhadap perubahan yang diterapkan oleh manajemen juga menjadi masalah signifikan. Dalam upaya beradaptasi dengan kondisi pasar yang berubah, manajemen seringkali menerapkan kebijakan baru, seperti perubahan sistem kerja atau strategi pemasaran, namun karyawan merasa tidak siap atau tidak setuju pada perubahan ini, yang berujung pada peningkatan stres dan ketidakpuasan. Penolakan terhadap perubahan ini semakin memperburuk psikologis mereka. menurut Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999) penolakan terhadap perubahan dapat muncul akibat kurangnya pemahaman tentang alasan di balik perubahan tersebut. Mereka menekankan bahwa untuk mengatasi penolakan, organisasi perlu melibatkan karyawan dalam proses perubahan dan memberikan pemahaman yang mendalam tentang manfaat yang akan diperoleh.

Ketidakamanan pekerjaan menjadi fenomena yang signifikan di kalangan karyawan di Hotel Sunrise Yogyakarta, terutama setelah dampak pandemi yang mempengaruhi industri perhotelan secara drastis. Banyak karyawan merasa cemas tentang masa depan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada tingginya tingkat distress psikologis. Stres dan kecemasan yang berkepanjangan ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan mental individu, tetapi juga meningkatkan keinginan untuk berhenti kerja, dengan banyak yang mulai mencari peluang di sektor lain. Selain itu, penolakan terhadap perubahan yang diterapkan oleh manajemen sering kali muncul, terutama ketika karyawan merasa tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan komunikasi yang tidak jelas dari manajemen semakin memperburuk kondisi psikologis karyawan, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja. Dampak dari distress psikologis dan resistensi terhadap perubahan ini tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga berdampak pada

produktivitas hotel secara keseluruhan, yang dapat merugikan reputasi dan kinerja bisnis. Oleh karena itu, keterlibatan manajemen dalam mendengarkan dan merespons kekhawatiran karyawan sangat penting untuk mengurangi ketidakamanan dan meningkatkan sikap positif terhadap perubahan di lingkungan kerja.

Sejumlah penelitian yang menyelidiki hubungan antara *Job Insecurity*, *Distres Psikologis*, dan *Turnover Intention*, menyampaikan hasil yang tidak konsisten dan bervariasi dalam tingkat keeratan hubungan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bajrami et al. (2021), Shah et al. (2021), Malihah et al. (2022) tentang dampak COVID-19 terhadap sikap kerja dan *Turnover Intention* karyawan menyebutkan bahwa *Job Insecurity* mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Penelitian lain yang dijalankan oleh Jung et al. (2021), Rahmawati et al. (2021), Wahyuni et al. (2022) mendokumentasikan efek negatif *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* selama pandemi terhadap respons dan perilaku karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karatepe et al. (2022) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa terdapat hubungan antara stres dan *Turnover Intention* (Anasori et al., 2021; Shah et al., 2021; Anees et al., 2021; Malihah et al., 2021). Penelitian tersebut menyatakan bahwa di antara berbagai bentuk stres kerja, stres yang berasal dari perlakuan tidak adil merupakan bentuk stres terbesar.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?

2. Apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh terhadap distres psikologis pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
3. Apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh terhadap penolakan terhadap perubahan pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
4. Apakah distres psikologis berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta ?
5. Apakah penolakan terhadap perubahan berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
6. Apakah distres psikologis memediasi pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
7. Apakah penolakan terhadap perubahan memediasi pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
2. Untuk menguji apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh terhadap distres psikologis pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
3. Untuk menguji apakah ketidakamanan pekerjaan berpengaruh terhadap penolakan terhadap perubahan pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
4. Untuk menguji apakah distres psikologis berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta ?

5. Untuk menguji apakah penolakan terhadap perubahan berpengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
6. Untuk menguji apakah distres psikologis memediasi pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?
7. Untuk menguji apakah penolakan terhadap perubahan memediasi pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Hotel Sunrise, hasil Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengurangi tingkat perputaran karyawan dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan mereka untuk berhenti. Selain itu, penelitian juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.
2. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam ilmu pengetahuan dan membuka perspektif yang lebih luas mengenai ketidakamanan pekerjaan, keinginan untuk berhenti, distres psikologis, dan penolakan terhadap perubahan.
3. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat memperluas pemahaman dan wawasan tentang pengelolaan sumber daya manusia terutama terkait topik yang diteliti oleh penulis, yakni ketidakamanan pekerjaan, keinginan untuk berhenti, distres psikologis, dan penolakan terhadap perubahan karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini membataskan ruang lingkup pada :

1. Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*)

Ketidakamanan Pekerjaan (*Job Insecurity*) adalah kondisi ketidakpastian dalam pekerjaan yang menimbulkan rasa takut atau tidak aman terkait konsekuensi pekerjaan, masalah gaji, serta kesempatan pelatihan atau promosi (Audina et al., 2018).

2. Keinginan untuk Berhenti (*Intention to Quit*)

Keinginan untuk berhenti kerja (*Intention to Quit*) adalah dorongan atau keinginan dari karyawan untuk mengundurkan diri dengan kesadaran sendiri atau melakukan perpindahan dari suatu tempat kerja lainnya. Hasrat untuk berpindah ini pada akhirnya dapat menyebabkan organisasi kehilangan sejumlah pegawai dalam kurun waktu tertentu, sementara niat untuk berpindah (*turnover*) merujuk pada penilaian individu mengenai kelangsungan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam bentuk keputusan pasti untuk keluar dari organisasi. (Mombley et al., 1978)

3. Distres psikologis (*Psychological Distress*)

Distres Psikologis adalah kondisi kecemasan dan depresi yang timbul sebagai respons terhadap tekanan emosional dari lingkungan eksternal, yang mana individu merasa memiliki keterbatasan dalam mengendalikan tekanan tersebut. Hal ini juga mencakup ketidakamanan, ketakutan akan kehilangan, dan ancaman eksternal terhadap stabilitas seseorang (Bryd, B 2013).

4. Penolakan terhadap Perubahan (*Resistance to Change*)

Penolakan terhadap perubahan adalah kecenderungan individu atau kelompok untuk menolak atau menghindari perubahan yang diusulkan dalam suatu organisasi (Stephen Robbins., 2008).



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat peneliti sampaikan yakni:

1. Ketidakamanan pekerjaan tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta.
2. Ketidakamanan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap distress psikologis pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta.
3. Ketidakamanan pekerja memiliki pengaruh terhadap penolakan terhadap perubahan pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta.
4. Distres psikologis memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta.
5. Penolakan terhadap perubahan memiliki pengaruh terhadap Keinginan untuk Berhenti pada karyawan Hotel Sunrise Yogyakarta.
6. Distres Psikologis memediasi pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti.
7. Penolakan terhadap perubahan memediasi pengaruh ketidakamanan pekerjaan terhadap keinginan untuk berhenti.

5.2 Keterbatasan

Fokus utama penelitian ini adalah Hotel Sunrise Yogyakarta, sehingga hasil yang diperoleh hanya mencerminkan kondisi di Hotel tersebut. Hasil pada penelitian ini, tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh hotel lainnya.

5.3 Saran

1. Ketidakamanan pekerjaan

Manajemen hotel perlu meningkatkan komunikasi dan transparansi terkait kebijakan untuk mengurangi distres psikologis dan penolakan terhadap perubahan yang dapat mempecepat keinginan untuk berhenti.

2. Distres psikologis

Diperlukan program dukungan psikologis seperti konseling dan pelatihan manajemen stres agar karyawan mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

3. penolakan terhadap perubahan

Manajemen harus melibatkan karyawan dalam proses perubahan dan memberikan pelatihan adaptasi guna meminimalisir resistensi dan meningkatkan penerimaan perubahan.

4. Keinginan untuk berhenti

Dengan mengatasi ketidakamanan pekerjaan, mengurangi distres psikologis, dan mengelola penolakan perubahan. Diharapkan tingkat keinginan karyawan untuk berhenti dapat ditekan, sehingga meningkatkan resistensi tenaga kerja di Hotel Sunrise Yogyakarta.

5. Bagi peneliti Selanjutnya

Tambahkan Variabel antara mediasi dari variabel ketidakamanan pekerjaan dengan keinginan untuk berhenti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, & Wulansari. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Di Hotel Yuan Garden Pasar Baru. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 02(1).
<https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jmpp-widyakarya/article/view/2771>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Sains & Manajemen Akuntansi*, X(1), 85–101. <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Azamy, A. (2021). Modul Perkuliahan Manajemen Perubahan. *Universitas Paramadina*, 1–83.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Armenakis, Achilles A, & Bedeian, Arthur G. (1999). Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1177/014920639902500303>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- 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*, X(1), 21–39.
- Ayub, A., Khan, A. J., Ansari, M. A. A., & Ahmed, T. (2022). Interplay between Perceived Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(1), 57–68. <https://doi.org/10.52131/pjhss.2022.1001.0174>
- Baquero, A. (2022). Job Insecurity and Intention to Quit: The Role of Psychological Distress and Resistance to Change in the UAE Hotel Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013629>

- Bryad, B. (2013). *Psychological Distress: Causes, Symptoms and Treatment*.
- Bajrami, D. D., Terzic, A., Petrovic, M. D., Radovanovic, Mi., Tretiakova, T. N., & Haboud, A. (2021). Will we Have The Same Employees in Hospitality After All? The Impact of COVID-19 on Employees' Work Attitudes and Turnover Intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 14(4), 293.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1998a). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, April, 295-336.
- Chin, W. W., & Newsted, P. R. (1998b). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research. *Statistical Strategies for Small Sample Research*, January 1998, 295-336.
- Drapeau, A., Marchand, A., & Beaulieu-Prévost, D. (2004). Mental Illness – Understanding, Prediction and Control. In *Epidemiology of Psychological Distress*.
- Fani, M. A. A. H. M. (2023). Unsur-unsur yang mempengaruhi penerimaan dan penolakan terhadap perubahan manajemen organisasi. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 156–163. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/623>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R. E. (2017). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- Hair, J. F. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage, Thousand Oaks, Ca.
- Hair, J. F. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, November, 587–632. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Handayani, N. P. A., & Sudibya, I. G. A. (2020). Pengaruh Distres Psikologis sebagai Mediasi antara Job Insecurity dan Turnover Intention pada Karyawan Hotel di Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 112–120.
- Holston-Okae, B. L., & Mushi, R. J. (2018). Employee Turnover in the Hospitality Industry using Herzberg's Two-Factor Motivation-Hygiene Theory. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i1/3805>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Hotel Grand Zuri Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7548–7775. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p1> ISSN:
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The Effects Of Job Insecurity on The Job Engagement and Turnover Intent of Deluxe Hotel Employees and The Moderating Role Of Generational Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 5(3), 102–154.
- Kang, S.-E., Park, C., Lee, C.-K., & Lee, S. (2021). The Stress-Induced Impact of

- COVID-19 on Tourism and Hospitality Workers. *Sustainability*, 13(3), 121–176. <https://doi.org/10.3390/su13031327>
- Karatepe, T., Ozturen, A., Karatepe, O. M., & Uner, M. M. (2022). Do Both Qualitative Job Insecurity and Quantitative Job Insecurity Trigger Hotel Employees' Withdrawal Intentions and Non-Green Behaviors?. *Journal Accounting and Finance*, 2(1), 121–135.
- Liu, X., & Chen, X.-H. (2012). Improving Employees' Job Satisfaction and Innovation Performance Using Conflict Management. *International Journal of Conflict Management*, 23(2), 151–172. <https://doi.org/10.1108/10444061211218276>
- Malihah, F. D., Widayati, C., & Novianty, A. (2022). The Effect of Job Insecurity, Work Stress, and Work-Family Conflict on Turnover Intentions In Employees. *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)*, 3(2), 121–167. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220404.214>
- Matthews, M. R. (2007). Models in Science and in Science Education: An Introduction. *Science and Education*, 16(7–8), 647–652. <https://doi.org/10.1007/s11191-007-9089-3>
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (2013). Life Course Trajectories of Perceived Control and Their Relationship to Education. *American Journal of Sociology*, 11(2), 5.
- Mombly, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An Evaluation Of Precursors of Hospital Employee Turnover. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 63, Issue 4, pp. 408–414). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Nugraha. (2010). *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak PT BankRakyat Indonesia Cabang Semarang Pattimura dan Unit Kerjanya)*. Universitas Diponegoro.
- Koo, B., Jongsik, Y., Bee-Lia, C., Sanghyeop, L., & Han, H. (2020). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371–401. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73–101. <https://doi.org/10.1080/13594320500451247>
- Putri, A. A., & Riana, I. G. (2022). Peran Distres Psikologis dalam Memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45–55.
- Putri, W. A., & Ariyanto, E. (2023). The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention

- of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta: Mediating Role of Job Stress. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 71–77. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1844>
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154–1162. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1154>
- Rinawati. (2010). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Resistensi Individual Pada Transformasi Organisasi Di Pt Telkom Indonesia Tbk. Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 4(2), 84–97. <http://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/54>
- Robbins, Stephen and Benyamin, M. (2008). *Organizational Behavior* (Edisi 8).
- Rofiah, A. (2023). Pengaruh Price Discount dan Personal Selling terhadap Impulse Buying dengan Positive Emotion sebagai Variabel Intervening pada Konsumen Rania Beauty Kudus. *Repository IAIN Kudus*, 2, 67–80.
- Rosdiansyah, D. (2014). Analisis Sentimen Twitter Menggunakan Metode K-Nearest Neighbor Dan Pendekatan Lexicon. *Repository UIN Suska*, 2(1), 41–49.
- Rangrez, S. N., Amin, F., & Dixit, S. (2022). Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress. *Management and Labour Studies*, 47(2), 199–215. <https://doi.org/10.1177/0258042X221074757>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson/Prentice Hall.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *MPR-Online*, 8(May 2003), 23–74.
- Shafa, P. M. and H. (2020). Pengaruh Harga, Ulasan Produk, Dan Metode Pembayaran Terhadap Keputusan Pembelian Dalam Berbelanja Online Melalui Aplikasi Shopee (Studi Kasus Pada Pengguna Aplikasi Shopee Di Bekasi). *Repository STIE Indonesia (STEI) Jakarta*, i, 16–28.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2011). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 150(1-2), 85–104. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x>
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 89–98.
- Sarfraz, M., Anwar, J., & Shah, S. A. M. (2023). Effect of Job Insecurity on Job Performance: Looking Through the Lens of Subjective Well-Being. *Dynamic Relationships Management Journal*, 12(1), 5–20. <https://doi.org/10.17708/DRMJ.2023.v12n01a01>
- Shah, S. M. H., Nawaz, M., Rana, K. S., Durrani, M. Z., & Tahir, U. (2021). Opposing Role of Prosocial Motivation and Job Insecurity Towards Employee Thriving: Moderating Role of Workplace Incivility. *Elementary Education*

- Online, 20(4), 2774. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.316>
- Vakola, Maria & Nikolaou, L. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27 (2), 160–174.
- Vetting, T.-S. (2010). Job insecurity, turnover intention and psychological distress- The mediating effect of job satisfaction and trust in management. *SUPERVISORS: Stephan Baraldi and Magnus Sverke*. <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Psykologiska+institutionen#5>
- Wahyuni, S., Aras, R. A., Mokoginta, D. M., & Muhiddin, S. (2022). Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: The Roles of Job Insecurity. *Proceedings of the Interdisciplinary Conference of Psychology, Health, and Social Science (ICPHS 2021)*, 2(3), 109–114. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220203.018>
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

