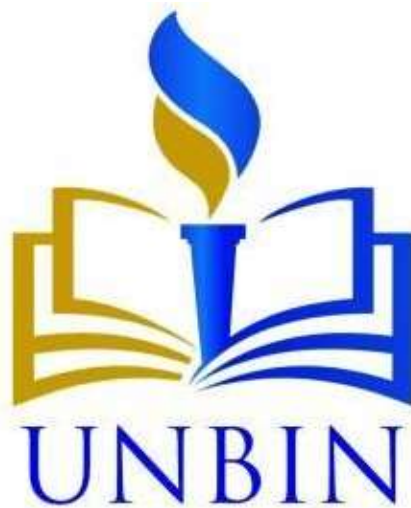


**PENGARUH JOB INSECURITY DAN QUALITY OF WORK
LIFE TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA
KARYAWAN HOTEL SALAK THE HERITAGE**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN
MEMENUHI SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA MANAJEMEN**



FITRI SUCI LESTARI

NPM 19200090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA**

2024

Research.

Pengaruh Job Insecurity Dan Quality Of Work Life Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Salak The Heritage

Fitri Suci Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Binaniaga Indonesia

Email:

Corresponding author

Received: Accepted: Published:

To cite this article: Lestari, Fitri, S., (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Quality Of Work Life Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Salak The Heritage. *The Management Journal of BINANIAGA..*
Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Job insecurity dan Quality of work life terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Salak The Heritage. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif yang bersifat kausal. Dengan bersumber dari 61 orang karyawan tidak termasuk pimpinan. Penelitian ini memberikan hasil berupa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara Job Insecurity dan Turnover Intention pada karyawan Hotel Salak The Heritage namun tidak signifikan. Tidak terdapat pengaruh negative antara Quality of Work Life dan Turnover Intention pada karyawan Hotel Salak The Heritage. Secara simultan, terdapat pengaruh positif antara Job Insecurity dan Quality of Work Life terhadap Turnover Intention pada karyawan Hotel Salak The Heritage.

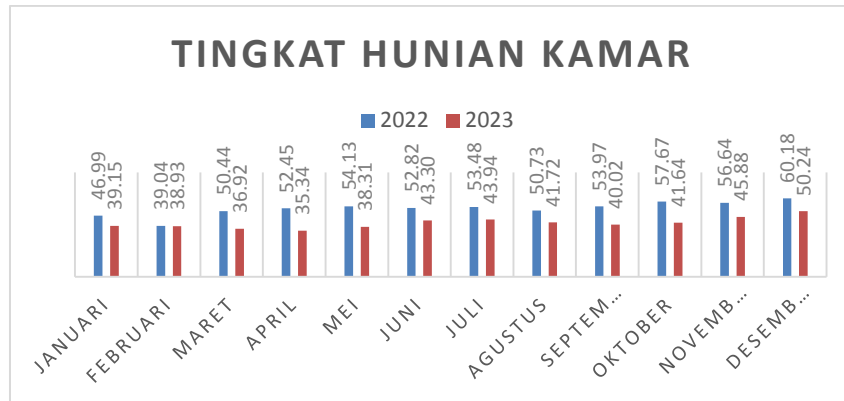
Kata kunci: Job Insecurity, Quality of Work Life, Turnover Intention

Pendahuluan

Latar Belakang

Pada era globalisasi yang sedang berkembang, sektor jasa adalah salah satu bidang ekonomi yang berkembang pesat. Pariwisata merupakan bagian dari ekonomi suatu Negara, dan mencakup berbagai bisnis seperti akomodasi, transportasi, makanan dan minuman, serta berbagai atraksi dan layanan perjalanan. Di banyak Negara, pariwisata juga menjadi salah satu sumber utama pendapatan devisa melalui kedatangan wisatawan asing. Namun, sektor ini juga harus dikelola dengan baik untuk meminimalkan dampak negative seperti *over-tourism*, kerusakan lingkungan, dan pelestarian warisan budaya. (Ibrahim, 2023)

Perusahaan tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempertahankan karyawan yang mempunyai *value* akan mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut.



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat Tanggal terakhir update 01 Maret 2024

Gambar 1
Tingkat Hunian Kamar Hotel Bintang di Jawa Barat per Bulan Tahun 2022
Sampai Tahun 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat tingkat penghunian kamar hotel bintang di Jawa Barat perbulan tahun 2022 sampai tahun 2023. Penurunan tingkat hunian kamar hotel terjadi sepanjang tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022, dimana pada tahun 2022 rata-rata mengalami kenaikan tiap bulannya, sedangkan 2023 selalu lebih rendah dari tahun 2022 setiap bulannya dari bulan januari sampai desember.

Analisis grafik ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana performa industri perhotelan di Jawa Barat selama dua tahun terakhir. Hal ini menggambarkan bahwa adanya penurunan yang signifikan. Hal ini sangat perlu menjadi perhatian lebih oleh para *stakeholder* yang ada termasuk masyarakat secara luas.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, mengidentifikasi adanya *Research Gap* dari 2 variabel independen *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap variabel dependen *Turnover Intention*. Menurut Hurriyati & Apriyanti, (2022) menjelaskan bahwa *Job Insecurity* dapat menciptakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka.

Metode dan pendekatan untuk mencapai keseimbangan antara kenyamanan kerja dan produktivitas dikenal sebagai kualitas hidup kerja. Ketika seorang pekerja berada di kantor, mereka menganggapnya sebagai rumah kedua mereka. Tingkat *turnover* karyawan di sektor *hospitality*, terutama dalam perhotelan, dapat dianggap tinggi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage?
2. Apakah terdapat pengaruh negative antara *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* dan *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage?

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

1. Pengertian *Job Insecurity*

Jika didalam suatu organisasi mempunyai tingkat ketidakamanannya itu tinggi akan berdampak pada ketidaknyaman karyawan. perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar.

Menurut (Audina & Kusmayadi, 2018:87) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Menurut (Saputra et al., 2017:808) Job Insecurity adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami Job Insecurity.

Maka dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan akibat perasaan tidak aman atau terancam dalam lingkungan kerja mereka. Perasaan ini dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk ketidakstabilan pekerjaan, perubahan kondisi lingkungan kerja, serta jenis pekerjaan yang tidak permanen atau bersifat kontrak. Job Insecurity mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih aman dan stabil demi kelangsungan karir mereka.

a. Bentuk *Job Insecurity* Kuantitatif

Menurut (De Witte., 1999) Job Insecurity kuantitatif adalah rasa tidak aman terkait dengan hilangnya posisi pekerjaan atau pengurangan jam kerja yang berdampak pada stabilitas financial.

b. Bentuk *Job Insecurity* Kualitatif

Menurut (Sverke et al., 2002) menurut mereka, Job Insecurity kualitatif melibatkan ketidakpastian yang dirasakan tentang kualitas pekerjaan di masa depan. Ini mencakup perasaan bahwa kualitas lingkungan kerja atau tantangan pekerjaan akan menurun, yang bisa mengakibatkan penurunan kepuasan kerja atau motivasi.

Menurut (Cheng & Chan., 2008) Mereka menjelaskan bahwa Job Insecurity kualitatif mencakup kekhawatiran terkait aspek-aspek intrinsik pekerjaan, seperti otonomi, pengakuan, dan perkembangan karier. Meskipun karyawan masih memiliki pekerjaan, perubahan ini dapat membuat mereka merasa kurang dihargai atau kurang berkembang.

2. Dampak *Job Insecurity*

Ada beberapa dampak mengenai *Job Insecurity* menurut (Sverke et al., 2002:256) yaitu sebagai berikut :

a. Ketidakamanan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Secara umum, karyawan yang merasa tidak aman cenderung tidak puas dengan keamanan pekerjaan mereka di masa depan.

b. Komitmen dan rasa kepercayaan terhadap perusahaan Ketidakamanan kerja berkorelasi negatif dengan komitmen dan kepercayaan, karena karyawan merasa bahwa dengan kehilangan pekerjaannya akan menjadi takdir buruk serta ikatan yang dimiliki karyawan kepada sesama rekan akan menghilang.

c. Kesehatan Mental Kesehatan mental terjadi ketika karyawan merasa adanya ketidakamanan dalam pekerjaan serta pola pikir karyawan yang terganggu yang mengakibatkan karyawan stress akan jam kerjanya yang sudah habis atau mengharuskannya mencari pekerjaan baru.

d. Intensi pindah kerja Intensi pindah kerja terjadi ketika karyawan merasa tidak aman serta berencana untuk mengundurkan diri dari pekerjaan atau mencari pekerjaan baru yang lebih aman untuk kehidupan masa depannya.

Quality Of Work Life

1. Pengertian *Quality Of Work Life*

Sebagai alat, sistem kebijakan manajemen menciptakan kualitas kehidupan kerja yang menghormati kehidupan di tempat kerja dengan memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi secara proaktif, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan memprioritaskan kesehatan mereka. Menurut (Pio & Tampi, 2018) mendefinisikan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kombinasi dari kepuasan kerja bagi karyawan dan pencapaian tujuan organisasi yang efektif. Karena itu, menjadi salah satu hal yang patut mendapat perhatian organisasi. Menurut (Andre, Ayal, Bernhard Tewal, 2019) kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

2. Indikator Yang Mempengaruhi *Quality Of Work Life*

Menurut (Walton, 1975) menyebutkan terdapat delapan dimensi dari *Quality Of Work Life*. Adapun dimensi tersebut:

a. *Adequate and fair compensation* Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. *Safe and healthy environment* Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja.

c. *Development of human capacity* Komponen pengembangan kapasitas manusia menunjukkan pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi.

d. *Growth and security* Dicirikan sebagai beberapa faktor penting yang berkaitan untuk memelihara kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu.

e. *Social integration* Social integration mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, seperti misalnya, jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan dan adanya perasaan kebersamaan maka mereka akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka serta memiliki keterikatan dengan perusahaan.

f. *Constitutionalism* mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak tersebut dapat melindungi karyawan.

g. *Total life space* Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan.

h. *Social relevance* *Social relevance* mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja.

Turnover Intention

1. Pengertian *Turnover Intention*

Tingkat *turnover* yang tinggi adalah salah satu masalah yang berpengaruh dengan karyawan. Ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi,

terutama jika yang keluar adalah karyawan atau tenaga kerja yang sangat berbakat, terampil, berpengalaman, atau penting bagi perusahaan. Keadaan tersebut pasti dapat mengganggu operasi bisnis.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Giovanni, J., & Umrani, 2019) adapun *turnover* karyawan biasanya didorong oleh faktor :

- Kondisi pasar tenaga kerja
- Harapan kesempatan kerja
- Lamanya masa jabatan di tempat kerja
- Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan dan jenjang karir yang lebih baik

3. Indikator yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan *Turnover Intention* (Deswarta et al., 2021) yaitu :

- Berfikir untuk keluar Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.
- Mencari Pekerjaan Baru Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.
- Karyawan Membandingkan Pekerjaannya Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif assosiatif yang bersifat kausal dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih di dalamnya. Menurut (Cooper dan Schindler, 2014) berpendapat bahwa variabel penelitian merupakan simbol dari kejadian, tindakan, karakteristik, perlakuan, maupun atribut yang dapat kita berikan penilaian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Operasional variabel merupakan penjabaran dari indikator – indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yang akan diteliti yaitu : *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* sebagai variabel bebas serta *Turnover Intention* sebagai variabel terikat.

Tabel 1
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Job Insecurity</i>	<i>Job Insecurity</i> adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen,	1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu 3. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan ditahun berikutnya	Likert

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami <i>Job Insecurity</i> .	4. Ketidakberdayaan 5. Kecemasan	
2.	<i>Quality Of Work Life</i>	<i>Quality Of Work Life</i> menunjukkan menyenangkan atau tidak menyenangkannya pekerjaan dan lingkungan kerjanya bagi karyawan yang bekerja di lingkungan tempat mereka bekerja.	1. Keterlibatan karyawan 2. Pengembangan karir 3. Rasa bangga 4. Kompensasi 5. Rasa aman 6. Fasilitas 7. Keselamatan kerja 8. Penyelesaian konflik 9. Komunikasi	Likert
3.	<i>Turnover Intention</i>	Definisi <i>Turnover Intention</i> merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya	1. Memikirkan untuk keluar 2. Pencarian alternatif pekerjaan 3. Niat untuk keluar.	Likert

Menurut (Sugiyono, 2015) pengertian populasi merupakan jumlah dari semua obyek atau satuan individu yang diamati dalam penelitian. Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan tetap yang bekerja pada Hotel Salak *The Heritage*, dengan jumlah karyawan tetap 61 orang karyawan tidak termasuk pimpinan. Menurut (Sugiyono, 2015) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini pemilihan sampel menggunakan teknik *non- probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah yaitu sampling jenuh. Teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, yaitu karyawan Hotel Salak *The Heritage* yang sudah berstatus karyawan tetap berjumlah 61 orang karyawan tidak termasuk pimpinan. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Metode yang digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah program pengolahan data atau software data yaitu SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

a. Variabel *Job Insecurity*

Hasil ringkasan uji validitas variabel *Job Insecurity* tampak ada di tabel 17 dibawah ini :

Tabel 2
Ringkasan Uji Validitas Variabel *Job Insecurity*

No	Kode Indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment</i> tabel n=30; $\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	JI1	0,842	0,361	Valid
2	JI2	0,829	0,361	Valid
3	JI3	0,749	0,361	Valid
4	JI4	0,860	0,361	Valid
5	JI5	0,739	0,361	Valid
6	JI6	0,757	0,361	Valid
7	JI7	0,739	0,361	Valid
8	JI8	0,801	0,361	Valid
9	JI8	0,891	0,361	Valid
10	JI10	0,840	0,361	Valid
11	JI11	0,919	0,361	Valid
12	JI12	0,807	0,361	Valid
13	JI13	0,799	0,361	Valid
14	JI14	0,878	0,361	Valid
15	JI15	0,762	0,361	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah 2024

Pada tabel di atas, seluruh butir pernyataan indikator dari variabel *Job Insecurity* dinyatakan valid karena nilai korelasinya signifikan pada taraf α 0,05, dan nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel sebesar 0,361. Dengan hasil ini, butir-butir pernyataan dapat digunakan untuk tahapan proses penelitian selanjutnya.

b. Variabel *Quality Of Work Life*

Hasil ringkasan uji validitas variabel *Quality Of Work Life* tampak ada di tabel 18 dibawah ini :

Tabel 3
Ringkasan Uji Validitas Variabel *Quality Of Work Life*

No	Kode Indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment</i> tabel n=30; $\alpha=5\%$	Kesimpulana
				n

No	Kode Indikator	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment</i> tabel $n=30$; $\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	QWL1	0,728	0,361	Valid
2	QWL2	0,781	0,361	Valid
3	QWL3	0,816	0,361	Valid
4	QWL4	0,753	0,361	Valid
5	QWL5	0,599	0,361	Valid
6	QWL6	0,836	0,361	Valid
7	QWL7	0,844	0,361	Valid
8	QWL8	0,754	0,361	Valid
9	QWL9	0,568	0,361	Valid
10	QWL10	0,689	0,361	Valid
11	QWL11	0,700	0,361	Valid
12	QWL12	0,589	0,361	Valid
13	QWL13	0,877	0,361	Valid
14	QWL14	0,742	0,361	Valid
15	QWL15	0,784	0,361	Valid
16	QWL16	0,775	0,361	Valid
17	QWL17	0,678	0,361	Valid
18	QWL18	0,703	0,361	Valid
19	QWL19	0,626	0,361	Valid
20	QWL20	0,725	0,361	Valid
21	QWL21	0,809	0,361	Valid
22	QWL22	0,748	0,361	Valid
23	QWL23	0,728	0,361	Valid
24	QWL24	0,718	0,361	Valid
25	QWL25	0,833	0,361	Valid
26	QWL26	0,773	0,361	Valid
27	QWL27	0,751	0,361	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah 2024

Pada tabel di atas, seluruh butir pernyataan indikator dari variabel *Quality Of Work Life* dinyatakan valid karena nilai korelasinya signifikan pada taraf α 0,05, dan nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel sebesar 0,361.

C. Variabel *Turnover Intention*

Hasil ringkasan uji validitas variabel *Turnover Intention* tampak ada di tabel 19 dibawah ini :

Tabel 4

Ringkasan Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

No	Kode Indikator	r-product moment hitung	r-product moment tabel n=30; $\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	TI1	0,482	0,361	Valid
2	TI2	0,703	0,361	Valid
3	TI3	0,661	0,361	Valid
4	TI4	0,646	0,361	Valid
5	TI5	0,810	0,361	Valid
6	TI6	0,773	0,361	Valid
7	TI7	0,717	0,361	Valid
8	TI8	0,763	0,361	Valid
9	TI9	0,674	0,361	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah 2024

Pada tabel di atas, seluruh butir pernyataan dari indikator variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid karena nilai korelasinya signifikan pada taraf α 0,05 dan nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel sebesar 0,361.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau ditolak, uji normalitas ini menggunakan program SPSS dengan metode Kolmogorov smirnov dimana dikatakan lolos uji normalitas ketika nilai signifikansi *asymtotic* lebih besar dari 0,05.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,07948198
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,097
	Negative	-,146
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

Sumber : Data primer penelitian diolah 2024

Berdasarkan tabel 23 diketahui nilai signifikansi *Asymtotic* adalah 0,061 yang dimana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lolos uji normalitas.

2. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (indenpenden). Berikut hasil pengolahan uji multikolienaritas terhadap variabel job insecurity, quality of work life terhadap turnover intention.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolienaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	,643	1,555
	Total_X2	,643	1,555

Sumber : Data primer penelitian diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dari pengujian menghasilkan nilai *tolerance* variabel *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* yaitu $0,643 > 0,10$ dan nilai VIF variabel *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* yaitu $1,555 < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang berarti bahawa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling indenpenden.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi keidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejer dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 26
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,533	2,508		-,213	,832
	Total_X1	,025	,051	,078	,481	,632
	Total_X2	,020	,027	,118	,731	,467

Sumber : Data primer penelitian diolah 2024

Berdasarkan tabel 26 diketahui hasil dari pengujian heteroskedastisitas dengan metode glejser dimana nilai signifikansi dari variabel independen dengan nilai absolut residual seluruhnya lebih besar dari 0,05 yang dapat disimpulkan lolos uji heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Dalam pengambilan keputusan uji linearitas adalah dengan melihat nilai signifikansi *deviation from linearity*, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui jawaban dari responden mengenai masing-masing variabel yang diberikan melalui kuesioner penelitian. Variabel yang diberikan dalam penelitian ini yaitu *Job Insecurity*, *Quality Of Work Life* & *Turnover Intention*.

Analisis Korelasi

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang erat dari *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* dengan *Turnover Intention* dilakukan uji korelasi dengan program SPSS 23.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur atau menilai pengaruh yang diberikan dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana pada penelitian ini meninjau pengaruh dari *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* memiliki hubungan positif terhadap *Turnover Intention* dengan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil ini didukung oleh penelitian Riana, I Gede dan Minarsari, Mira pada tahun (2017), yang juga menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini memperlihatkan bahwa meskipun *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja sering diasumsikan meningkatkan niat untuk berpindah kerja, dalam kasus ini, pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan. Salah satu alasan mungkin karena karyawan yang merasa *insecure* cenderung mencari keamanan dalam pekerjaan mereka saat ini, terutama jika mereka merasa peluang di luar perusahaan terbatas atau tidak lebih menjanjikan.

Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki hubungan positif dengan *Turnover Intention* dengan pengaruh yang signifikan. Secara teori, *Quality Of Work Life* diharapkan memiliki hubungan negatif dengan *Turnover Intention*, karena lingkungan kerja yang baik biasanya mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Sebagai tambahan, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* dapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Quality Of Work Life* tinggi merasa lebih berdaya dan percaya diri untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik. Ini bisa terjadi terutama dalam lingkungan kerja di mana terdapat banyak peluang karir, sehingga karyawan merasa terdorong untuk mengeksplorasi opsi yang lebih baik.

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis dalam penelitian ini juga menyimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention*, dengan besaran cakupan pengaruh sebesar 48 %. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja sebanyak 48 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh signifikan dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa perasaan ketidakamanan dalam pekerjaan dapat meningkatkan niat karyawan untuk mencari pekerjaan lain. Ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaan, kondisi perusahaan, dan stabilitas ekonomi dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk mencari tempat kerja yang lebih stabil dan aman.

Di sisi lain, pengaruh signifikan dari *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik, yang mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang nyaman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta peluang pengembangan karir, dapat mengurangi niat karyawan untuk berpindah kerja. Namun, dalam konteks penelitian ini, ditemukan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Selain pengaruh *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life*, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta budaya perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS sebagai alat analisis serta dengan metode regresi linear berganda, dengan menggunakan sampel 61 responden dari karyawan Hotel Salak The Heritage memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage, namun pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan.
2. Tidak terdapat pengaruh negatif antara *Quality Of Work Life* dan *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage. Sebaliknya, hubungan antara *Quality Of Work Life* dan *Turnover Intention* bersifat positif dengan pengaruh yang signifikan.
3. Secara simultan, terdapat pengaruh positif antara *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak The Heritage, dengan pengaruh yang signifikan. Besaran pengaruh gabungan dari *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 48 %.

Saran

1. Saran untuk Perusahaan
 - a. Mengelola *Job Insecurity*
Perusahaan harus mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan *Job Insecurity* di kalangan karyawan.
 - b. Meningkatkan *Quality Of Work Life*
Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menawarkan peluang pengembangan karir, serta memberikan pengakuan dan penghargaan yang layak.
 - c. Pendekatan Holistik
Mengadopsi pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk program kesejahteraan karyawan, peluang pengembangan karir, dan penciptaan budaya kerja yang inklusif dan mendukung.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Mempertimbangkan Variabel Lain
Seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta budaya perusahaan.
 - b. Menggunakan Metode Penelitian yang Berbeda
Peneliti dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti kualitatif, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan persepsi karyawan terkait *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life*.
 - c. Studi Longitudinal
Melakukan studi longitudinal untuk melihat perubahan dalam *Job Insecurity*, *Quality Of Work Life*, dan *Turnover Intention* dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Ayal, Bernhard Tewal, I. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524-4533. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25245>
- 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. <https://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Cooper & Schindler. (2014). *Bussiners Research Method* (New York (ed.)). McGrawHill.
- Hurriyati, D., & Apriyanti, A. (2022). *Job Insecurity* Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 16(2), 137-150. <https://doi.org/10.3357/jpsyche.v16i2.2105>
- Ibrahim, I. D. K. (2023). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Grand Basko Hotel Padang. *Journal Tourism*, 6(2), 70-76.
- Pio, R, J., & Tampi, J, R, E. (2018). The influence of spiritual leadership on Quality Of Work Life, Job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 757-767. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>
- Riana, I Gede., Minarsari, Mira., P, P. S. (2017). Hubungan Antara *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*, 21, 27-28.
- Saputra et al., B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial. *Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 04, 806-815
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (BANDUNG (ed.)). ALFABE TA.