

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Job Insecurity

1. Pengertian *Job Insecurity*

Jika didalam suatu organisasi mempunyai tingkat ketidakamannya 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*.

Menurut (Rahma, 2023:24) bahwa *Job Insecurity* merupakan sebuah kondisi ketidakamanan dalam bekerja dengan tujuan untuk mempertahankan pekerjaannya yang sedang dijalannya walaupun dapat juga mengancam pekerjaannya tersebut.

Dari tiga definisi tersebut, 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 finansial. Menurut (Sverke et al., 2002) mereka menyatakan bahwa *Job Insecurity* kuantitatif melibatkan ketakutan akan pengurangan status kerja atau kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, termasuk pengurangan dalam pendapatan atau jam kerja.

Job Insecurity kuantitatif berfokus pada aspek-aspek ekonomi dari pekerjaan yang dapat diukur, seperti ancaman terhadap kontrak kerja dan pendapatan yang lebih rendah.

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.

Job Insecurity kualitatif, yaitu mengacu pada kemungkinan rasa kehilangan atau bahaya dalam kualitas posisi dalam organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, dan penurunan gaji. Jadi, fokus dari *Job Insecurity* kualitatif adalah pada perubahan yang mengganggu kualitas pekerjaan, bukan pada kehilangan pekerjaan itu sendiri.

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.

3. **Indikator *Job Insecurity***

Indikator *Job Insecurity* menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:444) dibagi menjadi lima indikator yaitu sebagai berikut :

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu selama bekerja di perusahaan karyawan harus mempunyai koneksi dengan pekerjaan mereka, jadi semua orang melakukan pekerjaannya dengan baik.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu Ancaman berasal dari dalam pekerjaannya itu sendiri serta membuat karyawan merasa tidak aman tentang pekerjaannya.
- c. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang Ancaman yang bisa muncul cukup besar oleh sebab itu pekerjaannya secara otomatis mempengaruhi pekerjaan karyawan lainnya dan merasa tidak nyaman dan tidak aman.
- d. Ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang Ketidakberdayaan pada seseorang terhadap pekerjaannya dan perusahaan menciptakan

ketidakpastian di kalangan pekerja sehingga mendapatkan tekanan dan menyebabkan seseorang menjadi tidak memiliki rasa aman.

- e. Tingkat bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya Seseorang yang sering mengalami ketidakamanan dalam bekerja biasanya merasa bahwa akan ada hal besar lainnya yang mungkin terjadi.

Menurut (Adkins et al., 2001:465) ada tiga indikator *Job Insecurity* sebagai berikut:

- a. Ancaman kehilangan pekerjaan. Aspek terkait pekerjaan salah satunya yaitu kebebasan dalam menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan yang ditentukan sejauh mana aspek ini dianggap penting dan sejauh mana kemungkinan individu kehilangan aspek-aspek ini. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut memiliki kesan bahwa banyak tingkat ancaman yang tinggi terkait pekerjaan yang diakuinya.
- b. Ancaman Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan. Kehilangan pekerjaan secara keseluruhan Risiko kehilangan pekerjaan total adalah persepsi seseorang berbicara tentang peristiwa negatif yang dapat memengaruhi pekerjaannya, seperti PHK sementara. Ancaman ini dapat diidentifikasi dengan pentingnya dan kemungkinan kejadian negatif yang mempengaruhi pekerjaan umum mereka.
- c. Ketidakberdayaan menunjukkan bahwa ketidakmampuan seseorang tidak dapat mencegah munculnya ancaman yang mempengaruhi pekerjaan dan

pekerjaan secara menyeluruh. Semakin banyak orang merasa tidak berdaya semakin tinggi tingkat *Job Insecurity*.

Dari beberapa indikator *Job Insecurity* yang telah disebutkan maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan indikator *Job Insecurity* menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984:444) yang terdiri dari arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan aspek-aspek tertentu, tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan berdampak kepada keseluruhan kinerja seseorang, ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang dan bahaya terhadap pekerjaan di tahun berikutnya.

B. 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. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka, yang berarti tujuan organisasi dapat dicapai lebih cepat.

Quality Of Work Life atau kualitas kehidupan kerja merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelola sumber daya manusia dan berbagai proses kerja serta kegiatan antar tenaga kerja yang dipandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

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 (Lubis et al., 2023) kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah 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 mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*Quality Of Work Life*) merupakan konsep yang mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja. Secara keseluruhan, kualitas kehidupan kerja adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mendukung efektivitas organisasi.

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. Disisi lain, gaji yang memadai dan adil menunjukkan pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk memotivasi, menarik, dan menahan para karyawan.

- 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. Oleh karena itu, karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang dapat membahayakan diri mereka, namun pada kondisi yang meminimalisir resiko yang timbul akibat kecelakaan. Hal ini berkaitan pula dengan waktu atau jam kerja yang layak dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- 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. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan lebih baik apabila perusahaan memungkinkan karyawan untuk menggunakan ketrampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Growth and security* Dicitrakan 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. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

- 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. Hak-hak tersebut dapat dikategorikan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hukum perburuhan.
- g. *Total life space* Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan lain diluar pekerjaan, seperti sebagai seorang suami atau bapak, atau istri, dan anak yang perlu memiliki waktu dengan keluarga.

- h. *Social relevance* *Social relevance* mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk. Hal ini berkaitan dengan pelanggan dan masyarakat luas secara keseluruhan dimana perusahaan beroperasi. Organisasi atau perusahaan yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan kurang menghargai pekerjaan mereka.

Menurut (Cascio, 2006), usaha perusahaan untuk memperbaiki *Quality Of Work Life* adalah usaha untuk memperbaiki komponen berikut ini :

- a. Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
- b. Pengembangan karir (*Career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.
- c. Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), contohnya perusahaan memperkuat identitas dan citra perusahaan, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan lebih peduli terhadap lingkungan.
- d. Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
- e. Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), contohnya program pensiun dan status karyawan tetap.

- f. Fasilitas yang didapat (*Wellness*), contohnya jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling.
- g. Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), contohnya perusahaan membentuk komite keselamatan, tim gawat darurat, dan program keselamatan.
- h. Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*), contohnya manajemen membuka jalur formal untuk menyampaikan keluhan atau permasalahan.
- i. Komunikasi (*Communication*), komunikasi secara terbuka baik melalui manajemen langsung maupun melalui serikat pekerja, pertemuan grup. Bentuk komunikasi organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi formal dan non formal.

Dari beberapa indikator *Quality Of Work Life* yang telah disebutkan, indikator dalam penelitian ini akan menggunakan indikator menurut (Cascio, 2006) yaitu Keterlibatan karyawan (*Employee participation*), Pengembangan karir (*Career development*), Rasa bangga terhadap institusi (*Pride*), Kompensasi yang seimbang (*Equitable compensation*), Rasa aman terhadap pekerjaan (*Job security*), Fasilitas yang didapat (*Wellness*), Keselamatan lingkungan kerja (*Save environment*), Penyelesaian masalah (*Conflict resolution*) dan Komunikasi (*Communication*)

C. 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.

Menurut (Asiti, 2020) *Turnover Intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu.

Sedangkan menurut (Deswarta et al., 2021) secara definisi *Turnover Intention* merupakan sebuah hasrat yang timbul dari dalam seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan yang dipacu oleh faktor lingkungan perusahaan, kompensasi dan sebagainya.

Menurut (Pricelda, A., & Pramono, 2021) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* bisa dikatakan sebagai kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke pekerjaan di tempat lain. Dari sudut pandang perusahaan pergantian karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi ketidakstabilan organisasi berkaitan dengan perekrutan kembali karyawan untuk menggantikan posisi karyawan sebelumnya.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya. *Turnover Intention* juga dapat dipandang sebagai probabilitas seorang karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain, yang berdampak pada ketidakstabilan organisasi karena

perusahaan harus melakukan rekrutmen ulang untuk menggantikan posisi karyawan yang keluar.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

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

a. Kondisi pasar tenaga kerja

Kondisi pasar tenaga kerja merujuk pada keadaan dan dinamika yang memengaruhi ketersediaan dan permintaan pekerjaan di suatu wilayah atau negara

b. Harapan kesempatan kerja

Harapan kesempatan kerja merujuk pada ekspektasi individu atau kelompok mengenai kemungkinan mendapatkan pekerjaan di masa depan

c. Lamanya masa jabatan di tempat kerja

Lamanya masa jabatan di tempat kerja merujuk pada durasi waktu seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan atau organisasi sebelum meninggalkan pekerjaan tersebut.

d. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan dan jenjang karir yang lebih baik

Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan dan jenjang karir yang lebih baik biasanya melibatkan aspirasi individu untuk berkembang dan mencapai tujuan profesional

Faktor faktor yang menentukan *Turnover Intention* seseorang (Paramarta, Wayan Arya, 2020) antara lain:

- a. Faktor perusahaan (*organizational factors*), meliputi ukuran perusahaan, kebijakan, karakteristik pekerjaan, keamanan kerja, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan dan suasana psikologis.
- b. Faktor pribadi (*personal factors*), meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, minat, kontrol perilaku, kesehatan, status perkawinan, status pernikahan, beban kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja dan niat untuk keluar.
- c. Faktor lingkungan eksternal (*external factors*), meliputi lokasi tempat kerja, pesaing perusahaan, ketersediaan pekerjaan, kesempatan naik jabatan dan kesempatan kerja di luar profesi.

3. Indikator Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

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

- a. Berfikir untuk keluar Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.

- b. 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.
- c. 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.

Menurut (Mobley, 2016) Indikator pengukuran *Turnover Intention* terdiri atas:

- a. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*): mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
- b. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
- c. Niat untuk keluar (*Intention to quit*): mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri

dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya..

Menurut (Yuniarti, 2017) dimensi *Turnover Intention* yaitu sebagai berikut :

- a. *Thinking of quitting* dengan indikator berpikir untuk keluar dari perusahaan, merasa diperlakukan kurang adil, sering melakukan absen dan telat, merasa malas untuk berangkat kerja.
- b. *Intention to search for alternatives* dengan indikator memiliki niat mencari alternatif pekerjaan baru, mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya, mencari pekerjaan sesuai dengan keahlian dan jenjang pendidikan.
- c. *Intention to quit* dengan indikator berniat untuk pindah atau keluar dari perusahaan karena mendapat pekerjaan yang lebih menjanjikan, berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang berlebihan.

Dari beberapa indikator *Turnover Intention* yang telah disebutkan, indikator dalam penelitian ini akan menggunakan indikator menurut (Mobley, 2016) memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada penelitian ini berhubungan dengan *Job Insecurity*, *Quality Of Work Life*, dan *Turnover Intention*. Penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen dan variabel dependen yang berbeda, lokasi penelitian yang berbeda, dan tahun yang berbeda. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *Job Insecurity*, *Quality Of Work Life*, dan *Turnover Intention* diantaranya :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Sumber	Variabel	Analisis	Hasil
	Desi Karina, Rini Rakhmawati, M. Zainal Abidin (2018) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Hotel Amaris Vol. 1. No.1. Maret 2018 Hal: 62-72 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409 DOI: https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997	Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia	<i>Job Insecurity</i> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Linear Berganda	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan Hotel Amaris.
	Ni Ketut Septiari1 I Komang Ardana (2016) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Stres Kerja Terhadap	E-Jurnal Manajemen Unud	<i>Job Insecurity</i> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Linear Berganda	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan

No	Penulis dan Judul	Sumber	Variabel	Analisis	Hasil
	<i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i2.385				
	Pieter NR Rehatta, Venska Sitanayah, Saleh Tutupoho (2022) <i>The Effect of Job Insecurity and Work Stress on Turnover Intention Due to the Impact of Covid-19 on Hero Ambon Hotel</i> VOL 12 NO (2) (2022) 1919-1928 e-ISSN 2721-7787	Journal of Management,	<i>Job Insecurity</i> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Linear Berganda	<i>States that Job Insecurity has a positive and significant effect on Turnover Intention</i>
	Indah Mawarni (2023) <i>The Effect Of Job Insecurity On Employee Turnover At The Wyndham Opi Palembang Hotel</i> Volume 5, Issue 2, December 2023 P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966 Open Access at: https://idm.or.id/JSER	Journal of Social and Economics Research	<i>Job Insecurity</i> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Linear Berganda	<i>Job Insecurity</i> baik secara parsial dan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Variabel <i>Turnover</i> .

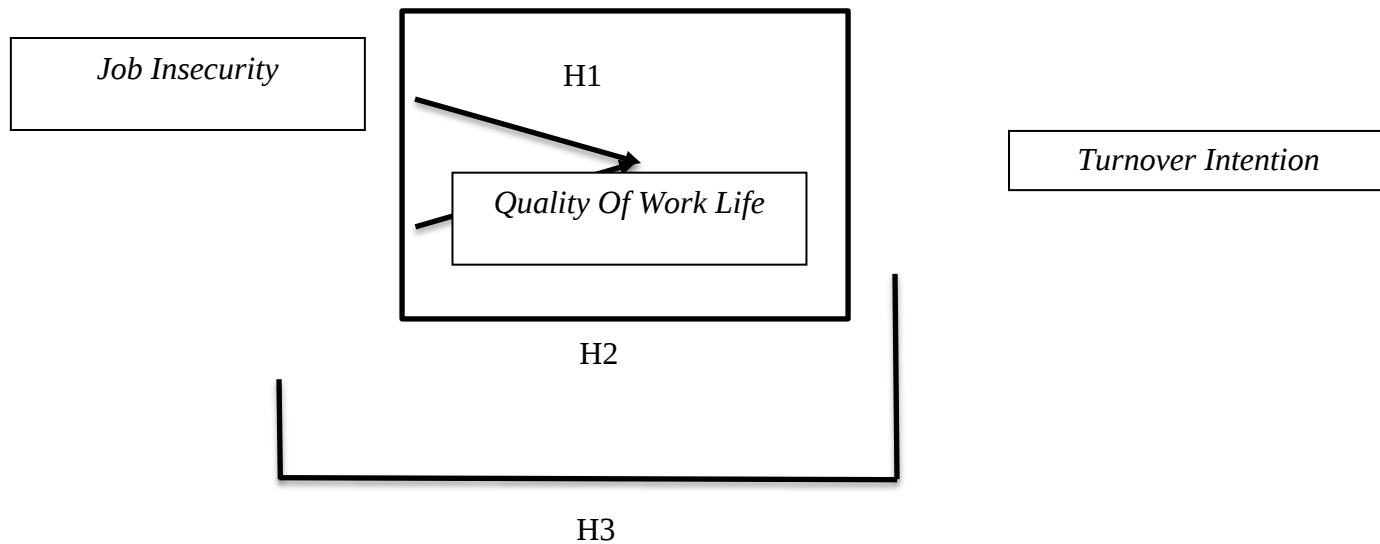
No	Penulis dan Judul	Sumber	Variabel	Analisis	Hasil
	/index.php/JSER				
	Olzy Rezky Prima Dan Hijriyantomi Suyuthie (2024) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Grand Rocky Hotel Bukittinggi	<i>Fillgap in management and tourism</i>	<i>Job Insecurity</i> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Linear Berganda	Variabel <i>Job Insecurity</i> memberikan pengaruh yang negatif signifikan pada <i>Turnover Intention</i> .
	Rachel Dyah Wiastuti, Stephan Collindes Adi , Sarim , Basri Rashid (2023) <i>The Impact Of Work-Life Quality On Hotel Employee Performance</i> Vol. 9, No. 2, September 2023, 55-62 ISSN 0216-6283 print / ISSN 2685-9408 online DOI: https://doi.org/10.9744/jmp.9.2.55-62	Jurnal Manajemen Perhotelan	<i>Quality Of Work Life</i> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi	Hasil menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung <i>Quality Of Work Life</i> terhadap <i>turnover Intention</i> melalui komitmen afektif dan normatif adalah signifikan.
	Hilmy Aulia Alfiyah , Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami (2024)	Bandung Conference Series: Psychology Science	<i>Quality Of Work Life</i> <i>Turnover</i>	Regresi Linear Berganda	Menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>

No	Penulis dan Judul	Sumber	Variabel	Analisis	Hasil
	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Hotel Bintang Tiga Vol. 4 No. 1 (2024): Bandung Conference Series: Psychology Science DOI: https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10059		<i>Intention</i>		
	Hilmy, Lisa, & Ayu (2024) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Hotel Bintang Tiga February 2024 Bandung Conference Series Psychology Science 4(1):364-371 DOI: 10.29313/bcsps.v4i1.10059	<i>International Journal of Health Policy and Management</i>	<i>Quality Of Work Life</i> <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Sederhana	Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berkorelasi signifikan terhadap intensi <i>turnover</i>

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai penjelasan sementara mengenai objek pada penelitian, disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Menurut (Sugiyono, 2015) kerangka berpikir dijelaskan secara teoritis antar variabel yang baik dan benar untuk diteliti. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen dijelaskan secara teoritis.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu *Job Insecurity* (X1) dan *Quality Of Work Life* (X2) serta memiliki variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 = *Job Insecurity*

X2 = *Quality Of Work Life*

Y = *Turnover Intention*

H1 = Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

H2 = Pengaruh *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

H3 = Pengaruh *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention*

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan awal dari rumusan masalah pada penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Dikatakan dugaan awal, karena pernyataan yang diberikan

hanya berdasarkan teori yang relevan bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis bisa dikatakan sebagai jawaban teoritis untuk rumusan masalah, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015)

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan. Berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti membuat hipotesis dengan didukung dari jurnal penelitian terdahulu antara lain yaitu :

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Lompoliu, W.T., Nelwan, O S., Lengkong, 2020) menjelaskan *Job Insecurity* merupakan status pekerjaan dan penghasilan yang tidak dapat diprediksi merupakan perasaan tidak aman yang meningkat pada seorang karyawan, akan berakibat terjadinya pengunduran diri yang semakin meningkat, serta aspek usia, lama kerja, dan lingkungan kerja menjadikan faktor terjadinya *Turnover Intention*. Maka dapat dikatakan meningkatnya rasa tidak aman dapat mendorong terjadinya kecenderungan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Perasaan gelisah, cemas dan stress pada seseorang akan muncul jika rasa ketidakamanan yang dirasa seorang itu tinggi. Hal ini dapat mempengaruhi pola pikir karyawan untuk melakukan sikap *turnover* dengan mencari pekerjaan yang lebih nyaman.

Menurut (Yuliani et al., 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif serta signifikan pada *Turnover Intention* karyawan.

Menyatakan bahwa ketidakamanan pekerjaan berdampak positif dan signifikan pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Mengacu dari konsep dan hasil riset, maka dihipotesiskan menjadi :

H₁ : Diduga *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*

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

Konsep " *Quality Of Work Life* " mengacu pada seberapa nyaman atau tidak nyaman lingkungan kerja seseorang. Konsep utama dari kualitas hidup kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan jaminan dalam pekerjaan, sistem kompensasi yang lebih baik, gaji yang lebih tinggi, dan kesempatan untuk berkembang.

Untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan, keseimbangan antara minat, tekanan, dan kebutuhan karyawan diperlukan. Menurut (Prawitasari, 2016) menyebutkan bahwa dalam setahun tingkat *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun, oleh karena itu untuk mengurangi tingkat *turnover* setiap tahun nya maka harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*.

Penelitian ini mengangkat *Quality Of Work Life* sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* hal ini sependapat dengan (Doby Indrawan, 2020) menemukan bahwa *Quality Of Work Life* memberikan pengaruh dengan arah negative terhadap *Turnover Intention* karyawan. Semakin tinggi *Quality Of Work Life* maka *Turnover Intention* semakin rendah, dan begitu juga sebaliknya.

Menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara kualitas hidup kerja dan keinginan untuk pindah lebih baik kualitas hidup kerja, lebih sedikit keinginan untuk pindah, dan sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti membuat hipotesis penelitian yaitu:

H₂ : Diduga *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*.

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

(Susilo, J., & Satrya, 2019) mendefinisikan *Turnover Intention* ialah keinginan dari karyawan untuk berhenti dari suatu perusahaan dan pindah kerja ke perusahaan lainnya dengan alasan tertentu. Adanya *Job Insecurity* akan membuat seorang karyawan berkeinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan. Pada sisi yang lain, ketika seorang karyawan memiliki perasaan rendahnya kualitas kehidupan kerja juga akan menyebabkan adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti membuat hipotesis penelitian yaitu:

H₃ : *Job Insecurity*, *Quality Of Work Life*, dan *Turnover Intention* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention*