

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan menjelaskan mengenai pengertian dan beberapa uraian yang berkaitan dengan *Perceived Organizational Support*, *Job Insecurity*, *Workplace Spirituality* dan *Turnover Intention*.

2.1.1 *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support secara umum menggambarkan hubungan antara atasan atau organisasi dan para karyawan. *Perceived Organizational Support* ini merupakan pandangan yang berasal dari para karyawan terhadap sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat menghargai kontribusi yang mereka lakukan.

2.1.1.1 Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support (POS) merupakan persepsi karyawan mengenai orientasi perusahaan baik secara positif maupun negatif terhadap mereka atau sejauh mana perusahaan dapat memihak kepada mereka atau tidak (Stinglhamber & Caesens, 2020:71). Dukungan sebuah organisasi atau perusahaan yang dirasakan karyawan menggambarkan persepsi mereka terhadap pentingnya organisasi menempatkan kontribusi dan keberadaan para karyawannya (Luo, 2020).

Perceived Organizational Support atau persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi seorang karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli akan kesejahteraannya (Islamiyati & Sahrah, 2022:54).

Perceived organizational support (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan tentang sejauh mana perusahaan tetap memberikan dukungan kerja dan menghargai setiap kontribusi yang telah dilakukan. Melalui *perceived organizational support* karyawan akan memiliki perasaan yang jelas apakah suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap mereka (Veronika, 2019).

Persepsi karyawan terhadap dukungan dari perusahaan hampir sama dengan kontrak psikologis dimana ketika dukungan yang dirasakan oleh karyawan dapat memuaskan kebutuhan emosionalnya maka memungkinkan mereka untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap perusahaan apalagi ketika para karyawan menganggap segala dukungan yang diberikan adalah bersifat sukarela dari organisasi bukan atas dasar tekanan dari pihak luar seperti serikat pekerja atau peraturan pemerintah (Sun, 2019:156).

Perceived organizational support mengacu pada keyakinan global yang dipikirkan oleh karyawan tentang sejauh mana organisasi peduli dan menghargai segala bentuk kontribusi mereka terhadap perusahaan. Organisasi dianggap sebagai tokoh utama dalam kehidupan karyawan dimana mereka akan mengembangkan hubungan berdasarkan pertukaran sosial dengan organisasi mereka. Persepsi komitmen dan dukungan organisasi terhadap para karyawan menentukan komitmen mereka sendiri terhadap perusahaan dengan norma timbal balik. Dalam hal ini ketika seorang karyawan merasa bahwa mereka didukung secara penuh oleh perusahaan secara tidak langsung akan melahirkan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan hal ini membuat para karyawan akan melakukan kontribusi lebih terhadap kemajuan perusahaan (Khairunnisa, 2023:3).

Logika yang mendasar ketika perusahaan tidak melibatkan karyawan maka karyawan akan memiliki *perceived organizational support* yang bersifat negatif. Hal tersebut tentunya perlu diperhatikan oleh perusahaan karena ketika mereka memiliki persepsi yang buruk terhadap organisasi dimana mereka bekerja maka secara tidak langsung akan membuat perusahaan menurun (Alkasim & Prahara, 2019).

Dari beberapa pernyataan yang telah diungkapkan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *perceived organizational support* merupakan pandangan atau persepsi yang ada pada karyawan tentang sejauh mana dukungan dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kontribusi yang telah mereka lakukan. Apabila dukungan organisasi meningkat mereka akan memberikan *feedback* dengan cara melakukan kontribusi lebih dan melakukan pekerjaan mereka sebaik mungkin.

2.1.1.2 Faktor Penentu *Perceived Organizational Support*

Faktor yang dapat mempengaruhi *perceived organizational support* dalam sebuah organisasi menurut Sigit dalam (Luo, 2020), diantaranya sebagai berikut:

1. *Halo Effect* (pengaruh halo)

Pengaruh halo yaitu memberikan tambahan penilaian (*judgement*) kepada seseorang atau sesuatu yang masih ada kaitannya dengan apa yang menjadi penilaian tersebut. *Halo effect* juga dapat diartikan sebagai adanya atau hadirnya sesuatu sehingga menghasilkan kesimpulan yang tidak murni.

2. *Attribution* (membuat atribusi)

Atribusi mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku atas orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi sendiri merupakan proses kognitif dimana seseorang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau

yang masuk akal terhadap sikap atau perilaku orang lain.

Ada dua jenis dari atribusi yaitu atribusi disposisional dimana menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi, atau kemampuan sedangkan atribusi situasional merupakan suatu hal yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh orang lain dari luar.

3. *Streotyping* (memberi stereotipe)

Streotyping merupakan pemberian sifat kepada seseorang semata-mata atas dasar sifat yang ada pada kelompok. Stereotipe menghubungkan ciri atau sesuatu hal yang bersifat baik atau tidak baik pada orang yang sedang di nilai, misalnya orang yang memiliki mata sipit dianggap sebagai orang china, padahal belum tentu orang tersebut keturunan china.

4. *Projection* (proyeksi)

Projection merupakan mekanisme meramal tentang apa yang dilakukan oleh orang yang dinilai dan sekaligus orang yang menilai tersebut melakukan persiapan pertahanan untuk melindungi dirinya terhadap apa yang akan diperbuat oleh orang yang dinilai.

2.1.1.3 Aspek-aspek *Perceived Organizational Support*

Beberapa aspek dari *perceived organizational support* menurut Robbins dan Judge dalam (Sari N. K., 2019:123-124), diantaranya sebagai berikut:

1. Penghargaan

Penghargaan finansial seperti gaji, upah, insentif, dan tunjangan merupakan suatu hal yang sangat lumrah yang diberikan oleh perusahaan. Namun penghargaan

non finansial atas dasar memberikan pujian, penerimaan, pengakuan atau yang lainnya tentu merupakan hal yang tidak kalah penting dari penghargaan finansial yang belum tentu perusahaan dapat melakukannya dengan baik.

Penghargaan non finansial memberikan kesan tersendiri pada karyawan. Ini dibuktikan pada sebuah survey yang telah dilakukan pada sejumlah karyawan untuk meminta mereka memberikan penilaian terhadap sebuah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa penghargaan non finansial menempati peringkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan penghargaan finansial.

Penghargaan non finansial seperti pengakuan merupakan salah satu cara ampuh untuk memotivasi para karyawan. Pengakuan ini dapat berupa promosi, penempatan pada suatu tugas atau proyek yang bergengsi, peluasan pekerjaan untuk memperluas lingkup pekerjaan yang lebih menarik dan menguntungkan serta berbagai hal yang dilakukan perusahaan sebagai tanda status dan kebanggaan terhadap karyawan.

2. Kepedulian

Kepedulian merupakan suatu bentuk perhatian seorang pemimpin terhadap orang lain terutama karyawannya. Kepedulian dalam hal ini dimana seorang pemimpin lebih mementingkan urusan orang lain dibandingkan urusan pribadinya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan sumbangan baik dalam bentuk materi, waktu, gagasan, serta keterampilan atau keahlian.

3. Kesejahteraan

Kesejahteraan atau *well-being* dikenal dengan kesejahteraan yang bersifat subjektif atau emosi yang berkaitan dengan perasaan bahagia pada seseorang. Pengertian lain tentang kesejahteraan merupakan tujuan hidup dari seseorang yang bermakna.

2.1.1.4 Indikator *Perceived Organizational Support*

Beberapa indikator yang dapat mengukur tingkat *perceived organizational support* terhadap karyawan menurut Rhoades dan Eisenberger dalam (Khairunnisa, 2023), diantaranya sebagai berikut:

1. Perusahaan menghargai segala kontribusi yang diberikan oleh karyawan
2. Perusahaan menghargai segala usaha yang telah dilakukan oleh karyawan
3. Perusahaan mendengarkan dan memperhatikan segala keluhan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaan maupun kehidupan pribadinya
4. Perusahaan mengutamakan kesejahteraan karyawan
5. Perusahaan memberitahu kepada karyawan ketika mereka melakukan kesalahan
6. Perusahaan peduli tentang kepuasan kerja karyawannya
7. Perusahaan memperhatikan karyawannya
8. Perusahaan merasa bangga dengan pencapaian karyawannya dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.5 Dimensi *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support dibentuk oleh 3 dimensi yang dinyatakan oleh Murthy dalam (Pratiwi & Muzakki, 2021:118), sebagai berikut:

1. *Fairness* (keadilan)

Fairness merupakan kondisi dimana suatu organisasi dapat bersikap adil kepada seluruh karyawannya tanpa terkecuali. Persepsi keadilan membuat karyawan memiliki sikap kerja yang positif yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi serta sikap kewargaan organisasi.

POS erat kaitannya dengan beberapa jenis persepsi keadilan, termasuk yang

berkaitan dengan prosedur, hasil, dan perawatan interpersonal Hal ini juga sangat kuat terkait dengan kesesuaian nilai yaitu keselarasan antara nilai dan keyakinan pegawai dan organisasi Ketika karyawan memandang politik organisasi (misalnya pilih kasih dan kepentingan pribadi perilaku) menjadi tinggi, POS mereka rendah. Begitu pula ketika karyawan percaya bahwa majikannya belum memenuhi janji atau kewajibannya baik tersurat maupun tersirat kepada mereka, POS rendah.

2. *Supervisory support* (dukungan atasan)

Supervisory support merupakan dukungan dan dorongan dari atasan yang berkontribusi, peduli, membantu, dan memperhatikan karyawannya dalam melakukan pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki persepsi positif dimana mereka merasa bahwa atasan menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa dedikasi dan loyalitas. Dedikasi dan loyalitas yang ditawarkan karyawan dapat mengurangi ketidakhadiran dan turnover pada perusahaan sekaligus meningkatkan kinerja mereka.

3. *Organizational Reward and Job Conditions* (penghargaan dari organisasi dan kondisi kerja)

Organizational reward and job conditions merupakan penghargaan dari organisasi sesuai dengan kondisi kerja. Penghargaan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja kerasnya dimana perusahaan memberikan penghargaan yang didasarkan atas prestasi dan penilaian terhadap kinerja yang mereka lakukan secara adil dan akurat. Sedangkan kondisi kerja merupakan keadaan lingkungan kerja yang ada di perusahaan serta melibatkan hubungan manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

2.1.1.6 Manfaat *Perceived Organizational Support*

Pada dasarnya dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan akan menunjukkan komitmen organisasi pada diri mereka. Dukungan yang diberikan akan dibalas dalam bentuk peningkatan kinerja ketika para karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Dukungan lain yang berupa pemberian kompensasi, promosi, pelatihan dan keamanan dalam bekerja akan dipersepsikan karyawan sebagai tanda kepedulian organisasi terhadap mereka. Hal ini akan dibalas oleh karyawan melalui bentuk kepercayaan dan perilaku positif yang menguntungkan organisasi (Sunarto & Suparji, 2020:2-3).

2.1.2 *Job Insecurity*

Job Insecurity menggambarkan tingkat kekhawatiran karyawan atas pekerjaan atau rutinitas didalam perusahaan yang mereka jalani. Kekhawatiran ini berasal dari diri karyawan sendiri atas ketidakmampuan mereka dalam menghadapi lingkungan yang ada didalam pekerjaan.

2.1.2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan atau ketidakmampuan karyawan dalam mengendalikan atau mengatasi rasa terancam terhadap situasi lingkungan didalam pekerjaannya (Wardani & Amalia, 2019:9).

Job insecurity diartikan sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaan karena adanya sesuatu yang megancam pekerjaan mereka. *Job insecurity* juga merupakan suatu persepsi, perasaan tidak berdaya, dan kecemasan yang dirasakan oleh seorang karyawan (Marzuqi, 2021).

Job insecurity merupakan kondisi psikologis dari seseorang yang menunjukkan rasa bingung atau tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-

ubah. Kondisi ini merupakan kondisi dimana banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang hanya menggunakan tempo waktu sesaat atau tidak permanen membuat naiknya tingkat karyawan yang mungkin mengalami *job insecurity* (Neysyah, Suwanto, & Kumalasari, 2023).

Job insecurity merupakan ketidakpastian menyangkut suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa khawatir atau takut terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut. Suatu ketidakpastian ini meliputi ketidakpastian penempatan, ketidakpastian masalah upah atau gaji serta kesempatan promosi atau melakukan pelatihan untuk jenjang karir yang lebih baik. *Job insecurity* menyebabkan rasa tidak aman pada karyawan sehingga mereka akan merasakan ketenggangan saat melaksanakan tugas di dalam pekerjaannya (Neysyah, Suwanto, & Kumalasari, 2023).

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) diartikan sebagai rasa khawatir yang dimiliki karyawan karena mereka merasa tidak berdaya akan adanya kemungkinan ancaman yang memungkinkan mereka kehilangan pekerjaannya. Perasaan tidak aman dan tidak aman yang dirasakan para karyawan ini akan berdampak pada hasil kinerja mereka yang tidak maksimal. Karyawan yang mengalami kondisi tersebut tentunya akan memiliki kecenderungan untuk mencari tempat dengan jenis pekerjaan yang dianggapnya lebih baik (Ni Luh Eva Riantini et.al., 2021:81).

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan khawatir atau tidak aman yang dirasakan oleh karyawan dengan segala bentuk ketidakpastian tentang pekerjaannya di masa depan.

2.1.2.2 Dimensi *Job Insecurity*

Dimensi dari *job insecurity* menurut Greenhalg dan Rosenblatt dalam (Wardani & Amalia, 2019:30), yaitu sebagai berikut:

1. Aspek arti pekerjaan itu bagi individu (*meaning of job for individual*)

Dimensi ini mengacu pada seberapa penting aspek kerja tersebut terhadap individu, hal ini mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya karyawan dalam bekerja. Dimensi ini juga menyangkut kepada seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan karyawan.

2. Aspek kehilangan pekerjaan (*aspects of job loss*)

Tingkat ancaman yang dirasakan para karyawan mengenai aspek pekerjaan seperti kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat gaji, atau memperoleh kenaikan gaji. Setiap individu yang menilai aspek kerja tertentu (kemungkinan aspek kerja akan hilang) mereka akan merasa gelisah dan merasa tidak nyaman. Aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian aspek kerja.

3. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Powerlessness diartikan sebagai ketidakmampuan individu dalam mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan.

Adapun penjelasan lain menurut Helgren et.al dalam (Marzuqi, 2021), membagi dimensi dari *job insecurity* kedalam dua dimensi yakni *quantitative job insecurity* dan *qualitative job insecurity*. *Quantitative job insecurity* merupakan kekhawatiran karyawan atas ancaman kehilangan pekerjaan mereka.

Qualitative job insecurity berhubungan dengan penurunan kualitas dalam hubungan kerja, seperti buruknya lingkungan kerja, minimnya promosi, dan pemotongan upah. Persepsi ketidakamanan kerja diartikan sebagai kegelisahan karyawan atas kemungkinan hilangnya pekerjaan mereka saat ini dan kecemasan akan pengangguran.

2.1.2.3 Faktor-faktor *Job Insecurity*

Faktor-faktor dari *job insecurity* menurut Sverke dalam (Wardani & Amalia, 2019:33), yaitu sebagai berikut:

1. Usia

Faktor usia ini menjadi salah satu faktor adanya *job insecurity* didalam diri seorang karyawan. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa para karyawan dengan usia lanjut cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan para karyawan dengan usia lanjut cenderung akan kesulitan untuk memiliki pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran mereka terhadap kehilangan pekerjaan menjadi tinggi.

2. Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seorang karyawan pria cenderung memiliki kekhawatiran yang lebih tinggi dibandingkan wanita. Hal tersebut dikarenakan terdapat anggapan bahwa seorang laki-laki merupakan peran yang memberi nafkah bagi keluarga. Namun pendapat ini masih diragukan karena pada beberapa penelitian lain menyebutkan bahwa Wanita yang memiliki peran memberi nafkah juga mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi.

3. Lama Bekerja

Individu dengan *external locus of control* cenderung memiliki tingkat kekhawatiran atas hilangnya pekerjaan. Selain itu, pada karyawan yang memiliki *self esteem* yang tinggi cenderung memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah.

4. Sosial Ekonomi

Karyawan dengan jabatan rendah cenderung memiliki gaji yang rendah juga. Jabatan atau status yang rendah memiliki korelasi dengan tingkat pendidikan yang rendah, tidak banyaknya skill dan pengetahuan yang dimiliki membuat alternatif mereka untuk mendapatkan pekerjaan semakin kecil. Hal ini mengakibatkan tingginya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada karyawan dengan jabatan dan gaji yang rendah.

5. Tipe Kontrak

Karyawan dengan kontrak permanen atau setara dengan full time memiliki tingkat *job insecurity* lebih rendah dibandingkan dengan karyawan kontrak. Hal ini dikarenakan karyawan kontrak dengan permanen memiliki kesepakatan hukum dimana ketika dilanggar oleh perusahaan akan merugikan pihak perusahaan sendiri. Karyawan tetap juga akan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan dibandingkan dengan karyawan kontrak.

6. Dukungan Sosial

Job insecurity merupakan sumber *stressor*. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi tingkat stress yang diperoleh dari dukungan keluarga, rekan kerja, maupun organisasi, atasan atau pimpinan. Salah satu dukungan yang berpengaruh terhadap karyawan adalah dukungan sosial yang berasal dari atasan atau pimpinan mereka. disebutkan berasal dari pimpinan.

Pimpinan atau atasan merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan, untuk mengerjakan tugas dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Pimpinan merupakan seseorang yang dekat dengan karyawan dalam lingkungan pekerjaan.

2.1.2.4 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Aspek-aspek dari *job insecurity* menurut Rowentree dalam (Wardani & Amalia, 2019:31), yaitu sebagai berikut:

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan

Rasa cemas dan khawatir karyawan yang mendapat ancaman negative terhadap pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan merupakan persepsi seorang karyawan mengenai kejadian negatif yang dapat mempengaruhi tingkat keamanan pekerjaan mereka. Semakin penting dan semakin besar tingkat ancaman yang dirasakan dapat membuat *job insecurity* mereka semakin tinggi.

2. Ketakutan akan kehilangan status sosial di Masyarakat

Ketakutan akan kehilangan status social di Masyarakat menjadi salah satu aspek dari *job insecurity*. Seseorang yang merasakan khawatir atas pekerjaannya, dapat menimbulkan rasa cemas mengenai hilangnya sekumpulan hak dan kewajiban, misalnya kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan.

3. Rasa tidak berdaya

Rasa tidak berdaya dalam hal ini dapat diartikan sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menangani dan mencegah terjadinya ancaman yang dapat mengganggu keberlangsungan pekerjaannya.

2.1.2.5 Indikator *Job Insecurity*

Indikator dari *job insecurity* menurut Ashford et.al dalam (Syamsul et.al., 2022), yaitu sebagai berikut:

1. Anggapan gaji sebagai penentu keberhasilan bekerja
2. Anggapan promosi sebagai penentu kesuksesan bekerja
3. Anggapan supervisor sebagai penentu dalam pencapaian target pekerjaan
4. Ancaman dengan adanya peningkatan beban kerja
5. Ancaman dengan adanya pengurangan kompensasi
6. Ancaman adanya perpindahan pekerjaan lain di tingkat yang sama
7. Ancaman pekerjaan sebagai ajang gengsi
8. Rasa kebersamaan dengan rekan kerja
9. Ancaman pemecatan akibat melanggar peraturan perusahaan
10. Ancaman kehilangan pekerjaan yang bersumber dari kondisi internal perusahaan
11. Ketidakberdayaan dalam menghadapi kondisi lingkungan pekerjaan
12. Ketidakberdayaan dalam mempertahankan pekerjaan
13. Ketidakberdayaan akibat peraturan perusahaan yang memberatkan.

2.1.2.6 Dampak *Job Insecurity*

Dampak dari *job insecurity* menurut (Wardani & Werinussa, 2021:29), yaitu sebagai berikut:

1. Stres dan kecemasan berlebihan terhadap para karyawan
2. Hilangnya kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan
3. Tingkat motivasi rendah yang dimiliki karyawan
4. Tingkat komitmen dan kepercayaan yang rendah pada karyawan.

2.1.3 Workplace Spirituality

Workplace Spirituality menggambarkan kondisi internal yang ada didalam perusahaan. Kondisi ini biasanya berkaitan dengan budaya organisasi, hubungan antar pemimpin dan bawahan serta hubungan antar para karyawan satu sama lain.

2.1.3.1 Pengertian *Workplace Spirituality*

Spiritual kerja merupakan kerangka dari nilai-nilai organisasi yang dapat dibuktikan melalui budaya yang mempromosikan pengalaman transedental karyawan melalui proses bekerja yang memfasilitasi rasa keterhubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi sehingga memberikan rasa kelengkapan dan sukacita pada masing-masing karyawan tersebut. Penerapan konsep spiritualitas ini tidak ada hubungannya dengan agama, kesalehan, atau pelaksanaan ritual keagamaan (H.S, 2023:4).

Spiritualitas merupakan bagian dari jiwa manusia yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari diri setiap individu. Spiritualitas tidak melibatkan makna religius namun lebih mencakup kepada pengertian mengenai makna (*meaning*), tujuan (*purpose*), serta perasaan terhubung dengan pihak lain (*being connected to others*). Konsep spiritualitas telah diperluas dan diterapkan pada lingkup profesional dan organisasi. Pada lingkungan organisasi, spiritualitas memiliki aspek universal atau karakteristik yang ditemukan pada budaya dan organisasi yang berbeda. Karakteristik inilah yang menjadi inti dari spiritualitas dalam organisasi (Harumi, Nugraha, & Kadiyono, 2021).

Workplace spirituality merupakan kondisi spiritualitas didalam lingkungan pekerjaan. Dimana kondisi ini merupakan hubungan sebab-akibat dalam berbagai hal salah satunya keterikatan antar karyawan dengan yang lainnya dalam lingkungan pekerjaan. *Workplace spirituality* menciptakan adanya kesejahteraan secara spiritual

pada karyawan salah satunya dalam hal keterlibatan dan pemberdayaan yang dilakukan oleh perusahaan. (Youchanan Altman, et al, 2022:21).

Spiritualitas di tempat kerja merupakan kondisi atau situasi karyawan berupa “kehidupan batin” yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi. Dimana ketika seorang karyawan menemukan makna dalam pekerjaannya karena adanya pengaruh positif dengan lingkungan kerja yang saling mendukung akan menimbulkan kenyamanan karyawan dengan organisasi tersebut (Pudjihastuti & Astuti, 2019:18).

Workplace spirituality menggambarkan suatu konsep perilaku organisasional sebagai nilai dan etika dimana spiritualitas menyadari bahwa setiap manusia memiliki kehidupan batin yang dapat tumbuh melalui pekerjaan yang bermakna serta organisasi yang dapat menciptakan budaya spiritualitasnya serta mengakui dan mendukung bahwa manusia memiliki jiwa dan pikiran yang dapat bertumbuh, berusaha mencari makna, serta hasrat menjalin komunikasi didalam organisasi tersebut (Chirstian & Margaretha, 2019).

Workplace spirituality merupakan langkah pendekatan terhadap para karyawan agar mereka mampu meningkatkan komitmennya terhadap perusahaan dengan tujuan dan nilai perusahaan yang dijunjung tinggi (Youchanan Altman, et al, 2022:25).

Workplace spirituality dapat disimpulkan sebagai spiritualitas didalam pekerjaan dimana setiap karyawan memiliki rasa keterkaitan dan kasih sayang dengan rekan kerja dan memiliki keterlibatan dengan perusahaan karena pekerjaan mereka yang bermakna. *Workplace spirituality* juga berkaitan dengan hubungan karyawan dengan nilai orhorganisasi yang tercipta.

2.1.3.2 Nilai-nilai *Workplace Spirituality*

Sepuluh nilai spiritualitas di tempat kerja menurut Chawla dalam (Putri, 2021:86), yaitu sebagai berikut:

1. *Benevolence* (kebajikan)

Organisasi yang baik merupakan organisasi yang memperhatikan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. Berdasarkan pada norma timbal balik dimana ketika seorang karyawan merasa mendapatkan pengaruh baik dari perusahaan atau organisasi mereka akan membalas dengan cara melakukan tugas mereka sebaik mungkin. Kepatuhan karyawan terhadap norma timbal balik berarti mereka akan melakukan sesuatu yang membuat organisasi merasa untung dan menjauhi segala hal yang membuat organisasi merasa rugi.

2. *Generativity*

Generativity dapat diartikan sebagai adanya kepedulian perusahaan terhadap keberlangsungan dan keseimbangan antar generasi dalam perusahaan untuk masa yang akan datang. Organisasi bertanggung jawab melakukan pembinaan yang baik bagi karyawan potensial yang menjadi tumpuan di masa depan.

3. *Humanism*

Humanism mengartikan adanya kesadaran pada individu maupun organisasi bahwa sebaik-baiknya manusia adalah yang dapat memberikan dampak baik bagi orang lain.

4. *Integrity*

Integrity diartikan sebagai ketaatan pada kode etik berperilaku. Ketika hukum dan kode etik ditaati tanpa adanya paksaan dan kompromi maka seluruh karyawan

akan mengikuti hukum dan aturan yang telah dibuat perusahaan.

5. *Justice* (keadilan)

Justice diartikan sebagai persepsi setiap orang tentang keadilan dalam organisasi. Ada dua dimensi dalam keadilan yaitu keadilan prosedural dan keadilan distributif. Keadilan prosedural adalah persepsi setiap orang pada prosedur yang dilaluinya sedangkan keadilan distributif adalah persepsi setiap orang terhadap distribusi dari hasil yang akan mereka rasakan.

Ketika karyawan merasakan adanya ketidakadilan maka mereka akan mengalami pengaruh negatif seperti frustrasi, kemarahan dan kebencian, Semua hal negatif ini akan mempengaruhi perilaku kerja. begitu juga sebaliknya jika yang dirasakan adalah keadilan (walaupun keadilan untuk setiap orang kadang kala bersifat relatif) maka akan memberikan energi positif terhadap cara pandang mereka terhadap organisasi dan mempengaruhi sikap kerja.

6. *Mutuality*

Mutuality adalah perasaan keterkaitan dan saling ketergantungan yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Perasaan ini menyatakan bahwa perasaan pada setiap anggota merupakan hal penting satu sama lain serta menjadi keyakinan mereka untuk berkomitmen pada organisasi.

7. *Receptivity* (penerimaan)

Organisasi dengan penerimaan yang tinggi mendorong keterbukaan pikiran, pemikiran yang fleksibel, kreatif dan inovatif. Sebaliknya organisasi dengan penerimaan yang rendah akan mengurangi kreatifitas karyawan.

8. *Respect*

Adanya rasa saling menghormati antar elemen yang ada pada organisasi tanpa terkecuali. Ketika individu merasa dihargai maka akan timbul rasa senang dan betah untuk bertahan dalam perusahaan.

9. *Responsibility* (tanggung jawab)

Tanggung jawab diasosiasikan sebagai keinginan untuk bekerja keras mencapai sasaran kerja dan berusaha untuk mengatasi rintangan dan halangan secara baik

10. *Trust*

Trust merupakan harapan karyawan bahwa organisasi atau perusahaan akan merawat mereka dan tanggap serta peduli terhadap kebutuhan saat ini dan kebutuhan di masa yang akan datang. Pengembangan kepercayaan tentunya membutuhkan waktu dan hal ini akan terjadi melalui interaksi positif yang dialami karyawan dan organisasi.

2.1.3.3 Dimensi *Workplace Spirituality*

Tiga dimensi dari *workplace spirituality* menurut Milliman et.al dalam (Jufrizen & Nasution, 2021:249), yaitu sebagai berikut:

1. *Meaningful of Work* (level individu)

Meaningful of work beroperasi pada level individu, dimana dimensi ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari pekerjaan. Dimensi ini menggambarkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka setiap harinya. Hal ini berdasar pada asumsi bahwa setiap orang memiliki motivasi, kebenaran, dan hasrat untuk melakukan sesuatu.

Spiritualitas tidak hanya berpandangan pada satu hal yang menyenangkan dan

menantang tetapi juga mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan hidup dengan mencari makna pekerjaan, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

2. *Sense of Community* (level kelompok)

Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dan perilaku manusia melalui interaksi antar pekerja dan rekan kerja lainnya. Pada dimensi ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritualitas pekerja dalam sebuah tim. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

3. *Alignment with Organizational Values* (level organisasi)

Dimensi ini merupakan penyelarasan antar nilai pribadi dari karyawan dengan misi dan tujuan perusahaan. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan perusahaan lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan. Keselarasan ini mengartikan bahwa setiap pekerja percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi memiliki nilai yang sesuai, hati nurani yang kuat, dan konsisten terhadap kesejahteraan karyawan dan timnya.

Adapun dimensi dari *workplace spirituality* menurut Ashmos & Duchon dalam (Nevada, 2021:53), yaitu sebagai berikut:

1. *Inner Life* (kehidupan batin)

Inner life merupakan pemahaman mengenai kekuatan illahi dan bagaimana cara menggunakannya untuk kehidupan secara lahiriah yang memuaskan. Pada dimensi ini, untuk memahami *workplace spirituality* dapat dimulai dengan mengakui bahwa

setiap individu memiliki *inner life* dan *outer life*. Apabila *inner life* seseorang dapat dipenuhi maka dapat mengarah pada *outer life* yang lebih produktif dan bermakna.

Inner life ini melibatkan perasaan seseorang mengenai makna tentang siapa diri mereka dan kontribusi apa yang telah mereka lakukan. Untuk memahami *inner life*, perlu memahami bagaimana individu dapat menggunakan kekuatan (*divine power*) yang dimiliki untuk berfungsi secara penuh dalam kehidupannya sehingga dapat mencapai kehidupan yang memuaskan.

2. *Meaning and Purpose in Work* (makna dan tujuan bekerja)

Meaning and purpose in work merupakan pekerjaan yang menyangkut kehidupan dengan makna, tujuan, kedamaian, dan perasaan kontribusi terhadap komunitas yang lebih luas. Spiritualitas di tempat kerja menyangkut bagaimana membawa hidup dan pekerjaan bersama.

Melalui pekerjaannya, karyawan ingin merasa terhubung dengan hal yang dipandang mereka sebagai hal yang penting dalam kehidupan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa suka cita yang menjadi dasar bagi karyawan untuk merasakan bahwa pekerjaannya dapat memberikan makna terhadap hidupnya.

3. *A Sense of Connection and Community* (perasaan terhubung dengan komunitas)

Dimensi ini merupakan elemen penting dari perkembangan spiritualitas karyawan. Karyawan tidak hanya tidak hanya mengekspresikan *inner life*-nya dengan mencari makna pada pekerjaannya, tetapi melibatkan bagian lain dari hidup yang berhubungan dengan manusia lain. Tempat bekerja telah diakui sebagai komunitas tersendiri bagi karyawan dan pekerjaan yang dilakukan merupakan sumber dari tumbuhnya spiritualitas serta keterhubungan dengan pihak lain.

2.1.3.4 Indikator *Workplace Spirituality*

Berdasarkan dimensi yang telah dijelaskan, menurut Milliman et.al dalam (Pudjihastuti & Astuti, 2019:18), Workplace spirituality memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. *Meaningful Work*

- a. Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi
- b. Merasakan spirit yang dibangkitkan melalui pekerjaan
- c. Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup
- d. Melihat hubungan yang baik antara pekerjaan dan nilai sosial
- e. Memahami makna diri sendiri (belajar dan berkembang) melalui pekerjaan.

2. *Sense of Community*

- a. Karyawan menghargai makna bekerja sama dengan rekan kerja
- b. Karyawan merasa terhubung dengan komunitas
- c. Karyawan percaya bahwa rekan kerja mendukung satu sama lain
- d. Karyawan dengan bebas mengemukakan pendapat
- e. Karyawan meyakini bahwa rekan kerja peduli antar sesama
- f. Karyawan merasakan adanya hubungan kekeluargaan didalam dirinya.

3. *Alignment with Organizational Values*

- a. Karyawan merasa nilai perusahaan memiliki dampak yang positif
- b. Karyawan merasa perusahaan peduli kepada semua pihak
- c. Karyawan merasa terhubung dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan
- d. Karyawan merasakan perusahaan memiliki hati nurani
- e. Karyawan merasa perusahaan peduli terhadap semangat kerja karyawannya.

2.1.3.5 Manfaat *Workplace Spirituality*

Manfaat dari *workplace spirituality* menurut Krishnakumar & Neck dalam (Jufrizen & Nasution, 2021:249), yaitu sebagai berikut:

1. Intuisi dan Kreativitas

Spiritualitas membantu individu memperluas batas kesadarannya melampaui batas yang normal, hal ini menyebabkan meningkatnya intuisi dan kreativitas dalam pemecahan masalah. Spiritualitas menimbulkan kegembiraan dan kepuasan sehingga karyawan lebih kreatif. Lebih lanjutnya hal ini akan meningkatkan performa perusahaan.

2. Kejujuran dan Kepercayaan

Kejujuran dan kepercayaan merupakan dua hal yang penting dalam kinerja organisasi. Kepercayaan antar organisasi dan karyawan dapat memperlancar pengambilan keputusan, komunikasi yang baik serta inovasi yang meningkat.

3. Pemenuhan pribadi

Membina spiritualitas akan meningkatkan kepuasan karyawan karena mereka merasa terpenuhi oleh perusahaan. Hal tersebut memenuhi kebutuhan pribadi mereka serta menimbulkan semangat kerja yang baik.

4. Komitmen

Spiritualitas yang terbentuk dalam organisasi akan menciptakan suasana penuh kepercayaan di tempat kerja. Komitmen tampak dalam bentuk afektif dimana karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi.

5. Performa Organisasi

Penerapan spiritualitas di tempat kerja membuat perusahaan memiliki kinerja

organisasi yang baik yang secara tidak langsung dapat menggapai kesuksesan finansial.

2.1.4 Turnover Intention

Turnover Intention menggambarkan tentang niat yang muncul dari para karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya baik secara sukarela maupun terpaksa. Hal ini terjadi karena mereka ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik atau melihat kesempatan yang lebih luas di perusahaan lain.

2.1.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention refers to the intention of an employee looking for alternative work in other places and has not been implemented in a actual behavior. Pernyataan ini menyatakan bahwa keinginan berpindah mengacu pada seorang karyawan mencari pekerjaan lain sebagai alternatif dan belum diimplementasikan dalam perilaku sebenarnya dengan meninggalkan perusahaan (*turnover*). Kondisi ini diartikan sebagai karyawan masih bertahan di perusahaan tetapi menunggu saat untuk berpindah ke perusahaan lain (Putranti, 2022:18).

Turnover intention adalah niat seseorang untuk berhenti dimana hal ini merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain. *Turnover intention* merupakan niat dari hasil berpikir karyawan untuk keluar dan meninggalkan perusahaan dimana tempat mereka bekerja sekarang (M Ardian & Achmad Jaelani, 2021:4).

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi secara sukarela atau untuk mengakhiri kontribusi yang mereka buat untuk organisasi (Veronika, 2019).

Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari pekerjaan yang mereka jalani atau berganti dari perusahaan lama dimana tempat mereka bekerja ke perusahaan baru (Husin, 2021:36). *Turnover intention* pada karyawan merujuk pada kesadaran atau pemikiran tentang keluar dari perusahaannya saat ini. Sebelum memutuskan untuk keluar, karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya akan mulai mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan lain (Rizky & Sadida, 2019).

Turnover intention dinyatakan dalam istilah lain seperti niat untuk berhenti, niat untuk keluar, dan niat untuk berpindah, Istilah ini mengacu pada sikap karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri. *Turnover intention* dianggap sebagai kondisi dimana karyawan mulai berpikir, mempunyai keinginan, dan dengan sengaja mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Putranti, 2022:8).

Turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan kondisi dimana karyawan dengan sukarela meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang mereka jalani saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Sari & Susanto, 2019:168).

Sebaliknya, *involuntary turnover* menggambarkan pemecatan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dan diluar kendali karyawan. Dalam dunia kerja, beberapa karyawan ada yang memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan tetapi ada juga beberapa karyawan yang memutuskan untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Beberapa karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan tanpa rencana yang nyata, sedangkan beberapa karyawan mencari pekerjaan alternatif.

Dari beberapa pernyataan yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dengan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di perusahaan baru yang akan mereka tempati.

2.1.4.2 Dimensi *Turnover Intention*

Dimensi dari *turnover intention* menurut Mobley dalam (Karomah, 2020:39), yaitu sebagai berikut:

1. Pikiran untuk keluar (*thinking of quitting*)

Dimensi ini menggambarkan kondisi dimana seorang karyawan memiliki pemikiran atau niat untuk keluar dari pekerjaan atau meninggalkan perusahaan.

2. Pikiran untuk mencari pekerjaan lain (*intention search*)

Dimensi ini menggambarkan kondisi dimana seorang karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di luar perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

Dimensi ini merupakan kondisi dimana seorang karyawan mulai menampakkan perilaku-perilaku tertentu yang menggambarkan keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley dalam (Husin, 2021:37), antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari umur, pendidikan, status perkawinan
2. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik seperti kondisi posisi pekerjaan dan lingkungan social seperti budaya dan mutu dari area kerja

3. Kepuasan kerja yang terdiri dari faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja.

2.1.4.4 Indikator *Turnover Intention*

Beberapa indikator dari *turnover intention* yang dikemukakan oleh P.Z. Wilandha & R Wahyuningtyas dalam (Husin, 2021:36), antara lain:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*)
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*)
3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*)
4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*)
5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

2.1.4.5 Dampak *Turnover Intention*

Dampak negatif dari turnover intention menurut Mobley et.al dalam (Karomah, 2020:40), yaitu sebagai berikut:

1. Biaya proses penerimaan karyawan yang baru
2. Terganggunya lingkungan sosial
3. Hilangnya produktifitas organisasi
4. Kehilangan karyawan yang memiliki kinerja tinggi
5. Berkurangnya kepuasan diantara karyawan yang masih bertahan
6. Berkurangnya komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi

7. Hubungan negatif dari masyarakat yang dilakukan oleh karyawan yang sudah keluar dari perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan untuk penulis dalam melakukan penelitian. Adanya penelitian terdahulu ini, dimaksudkan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan peneliti lain, serta menjadikan penelitian ini akan semakin komprehensif. Berikut beberapa penelitian terdahulu berupa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Himmatul Islamiyati dan Alimatus Sahrah, 2022, <i>Relationship Between Perceived Organizational Support with Turnover Intention In Female Employees,</i>	Terdapat variabel <i>perceived organization al support</i> dan <i>turnover intention.</i>	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>job insecurity</i> dan <i>workplace spirituality,</i> Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisi data <i>product moment</i> dari <i>Pearson.</i>	Pada penelitian ini menunjukkan hasil dimana bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan antara <i>perceived organizational support</i> dengan <i>turnover intention</i> yang terjadi pada karyawan Wanita di Daerah Khusus Ibukota Jakarta.	<i>Journal of Psychologic al Perspective.</i> 2022; 4(2): 53-5. ISSN 2502-4825 (print), ISSN 2502-9495 (online).

2.	Najmy Haqq Salim, Dewie Tri Wijayanti, Andre Dwijanto Witjaksono, 2020, <i>The Effect of Workplace Spirituality on Affective Commitment and Turnover Intention: Case Study on Construction Industry.</i>	Terdapat variabel <i>workplace spirituality</i> dan <i>turnover intention</i> , Metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>job insecurity</i> . Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .	Hasil yang didapatkan pada penelitian ini bahwa <i>workplace spirituality</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	<i>International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research.</i> eISSN: 2395-7662, Vol. 6, No 2, 2020, pp 23-38.
3.	Rahel Veronika, 2020, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support dan Possitive at Work</i> Terhadap <i>Turnover Intention.</i>	Terdapat variabel <i>perceived organization al support, positive relationship at work turnover intention.</i> Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>job insecurity</i> . Teknik analisis data pada penelitian yaitu <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> dan <i>positive relationship at work</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .	ULTIMA MANAGEM ENT. ISSN 2085-4587.
4.	Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, dan I Gede Aryana Mahayasa, 2021, Pe ngaruh Pengembangan Karir dan <i>Job</i>	Terdapat variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> . Metode yang digunakan pada	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>workplace spirituality</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan <i>job insecurity</i> mempunyai pengaruh positif	<i>Journal of Applied Management Studies (JAMMS)</i> Vol. 02 No. 2 Juni 2021: 79-90

	<i>Insecurity Terhadap Turnover Intention.</i>	penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis datanya regresi linear berganda.		dan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> secara parsial dan simultan.	e-ISSN 2716-294X (media online).
5.	Syamsul, Syaiful Pakaya, Musafir, dan Siti Tarwiyah Karim, 2022, Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo.	Terdapat variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> . Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>workplace spirituality</i> . Teknik analisis datanya yaitu analisis jalur (<i>path analysis</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).	<i>Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review</i> . Vol. 4, No. 1, 2022 E-ISSN: 2716-0092 P-ISSN:2716-0106.
6.	Chanifatul Azizah & Rochiyati Murniningsih, 2022, Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi.	Terdapat variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> .	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>workplace spirituality</i> . Teknik analisis datanya yaitu SEM dengan Metode Variance Account For (VAF).	Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention.	Jurnal UNIMMA <i>Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology</i> . eISSN: 2828-0725.

7.	Muhammad Armedi Eka Purdini Harahap & Alice Salendu, 2021, Peran <i>Perceived Organizational Support dan Psychological Capital</i> Sebagai Moderator Pada Hubungan Antara <i>Job Insecurity dan Turnover Intention</i> .	Terdapat variabel <i>perceived organization al support, job insecurity dan turnover intention</i> . Metode pada penelitian ini adalah metode kuantitatif.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>workplace spirituality</i> . Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu moderasi model 2 pada SPSS <i>Hayes PROCESS Macro</i> .	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support</i> tidak berperan memoderasi hubungan <i>job insecurity dan turnover intention</i> .	<i>Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia</i> p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 6.
8.	Mia Kurnia, Rini Sarianti, dan Yuki Fitria, 2019, Pengaruh <i>Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Sales PT Suka Fajar Solok.	Terdapat variabel <i>job insecurity dan turnover intention</i> . Subjek penelitian ini adalah karyawan sales.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support dan workplace spirituality</i> . Teknik analisis data penelitian ini adalah <i>path analysis</i> .	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap karyawan bagian sales di PT Suka Fajar Cabang Solok.	Jurnal EcoGen ISSN: 2654-8429 Volume 2, Nomor 1.
9.	Madis Saralita & Niken Ardiyanti, 2020, <i>Role of Workplace Spirituality and Perceived Organizational Support on Turnover Intention: Evidence from</i>	Terdapat variabel <i>perceived organization al support, workplace spirituality dan turnover intention</i> . Metode penelitian ini	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>job insecurity</i> . Teknik analisis data <i>structural equation modelling (SEM)</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>perceived organizational support dan workplace spirituality</i> berpengaruh negatif terhadap	<i>ICE-BEES International Conference on Economics, Business and Economic Education</i> 2019 Volume 2020.

	<i>Private Hospital in Indonesia.</i>	adalah metode kuantitatif.		<i>turnover intention.</i>	
10.	Antin Rohmawati, Retno Dwiyanti Nuraeni, dan Imam Faisal Hamzah, 2022, <i>Job Insecurity and Emotional exhaustion On Turnover Intention of Health Worker in Islamic Hospital Purwokerto.</i>	Terdapat variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention.</i> Metode penelitian adalah metode kuantitatif.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organoization al support</i> dan <i>workplace spirituality.</i>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention.</i>	Psikologis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi e-ISSN: 2549-2136 Volume 17, Nomor 2.
11.	I Putu Riska Andika Putra & I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2019, Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Ahimsa Beach Villa Jimbaran.	Terdapat variabel <i>perceived organization al support</i> dan <i>turnover intention.</i> Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>job insecurity</i> dan <i>workplace spirituality.</i>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>perceived organizational support</i> berpengaruh terhadap tingkat <i>turnover intention</i> pada karyawan Ahimsa Beach Villa Jimbaran.	E-Jurnal Manajemen, Vol.8 No.8, 2019. ISSN : 2302-8912.
12.	Nur Farah Fitriyani & Liany Luzvinda, 2019, <i>Turnover Intention</i> Ditinjau dari <i>Workplace Bullying, Workplace</i>	Terdapat variabel <i>workplace spirituality</i> dan <i>turnover intention.</i> Teknik analisis data	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>job insecurity.</i> Subjek pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>spirituality at work</i> memberikan pengaruh	TAZKIYA (<i>Journal Of Psychologi</i>), 2019. p-ISSN: 2656-0011 e-ISSN: 2654-7244.

	<i>Spirituality</i> , dan <i>Self Esteem</i> .	yang digunakan adalah regresi linear berganda.	penelitian ini adalah pramugari.	signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> pramugari.	
13.	Novi Ali Marzuqi, 2021, Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Karyawan <i>outsourcing</i> PT. Shelter Nusa Indah).	Terdapat variabel <i>job</i> <i>insecurity</i> dan <i>turnover</i> <i>intention</i> . Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived</i> <i>organizational</i> <i>support</i> dan <i>workplace</i> <i>spirituality</i> .	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> .	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 4 Tahun 2021.
14.	Betaria Lestari, Isni Andriana, Wita Farla, dan Lina Dameria Siregar, 2023, Pengaruh <i>Job</i> <i>Insecurity</i> terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang- Bangka Belitung.	Terdapat variabel <i>job</i> <i>insecurity</i> dan <i>turnover</i> <i>intention</i> . Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived</i> <i>organizational</i> <i>support</i> dan <i>workplace</i> <i>spirituality</i> .	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job</i> <i>insecurity</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover</i> <i>intention</i> Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang- Bangka Belitung.	Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah. Volume 6 Nomor 2 P-ISSN 2656-2871. E-ISSN 2656-4351.
15.	Khoirun Nisak & Agus Eko Sujianto, 2022,	Terdapat variabel <i>perceived</i>	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>job</i>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan	Jurnal Pendidikan dan

Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Komitmen Kerja Islami sebagai variabel <i>intervening</i> di PT Mitra Sukses Mandiri Sejahtera Tulungagung.	<i>organization al support</i> dan <i>turnover intention</i> . Teknik analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda.	<i>insecurity</i> dan <i>workplace spirituality</i> .	bahwa terdapat pengaruh <i>perceived organizational support</i> terhadap tingkat <i>turnover intention</i> Karyawan PT Mitra Sukses Mandiri Sejahtera Tulungagung.	Kewirausahaan Volume 10, tahun 2022 P-ISSN: 2302- 0008 E-ISSN: 2623-1964.
16. Karomah, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Pegawai Kontrak Sekolah X.	Terdapat variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i> . Penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linear berganda.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>workplace spirituality</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> pegawai kontrak.	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 1 Tahun 2020.
17. Finisia Stifie Sangian & Yupiter Gulo, 2022, Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> .	Terdapat variabel Ketidakamanan kerja (<i>job Insecurity</i>) dan <i>turnover intention</i> .	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>workplace spirituality</i> .	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Ketidakamanan kerja (<i>job insecurity</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	E-Jurnal Manajemen TSM Volume 2, No 4, Tahun 2022 E-ISSN: 2775-8370.

18. Nikma Fitriyani, 2020, <i>Spirituality in The Workplace: Solution to Reduce Nurse Turnover Intention.</i>	Terdapat variabel <i>workplace spirituality</i> dan <i>turnover intention.</i> Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>job insecurity.</i> Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan <i>Partial Least Square (PLS).</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>spirituality in the workplace</i> yang tinggi dapat menurunkan tingkat <i>turnover intention.</i>	JMMR (Jurnal <i>Medicoeticol egal</i> dan Manajemen Rumah Sakit) E-ISSN: 2541-6715 P-ISSN: 2088-2831.
19. Glorian Stevani Hallo & Yustina Ertie Pravitasmara Dewi, 2022, Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada <i>Driver</i> Gojek.	Terdapat variabel <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention.</i> Penelitian ini dilakukan dengan teknik analisis data regresi linear berganda.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>perceived organizational support</i> dan <i>workplace spirituality.</i>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap tingkat <i>turnover intention</i> pada <i>driver</i> gojek.	Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 13 No 2 Tahun 2022 E-ISSN: 2615-4978 P-ISSN: 2086-4620.
20. Tobias Reinaldo, Endang Ruswanti & Rokiah, 2020, Apakah beban kerja memengaruhi komitmen organisasi dan <i>turnover intention?</i>	Terdapat variabel <i>turnover intention</i> dan <i>workplace spirituality.</i> Metode yang digunakan adalah kuantitatif.	Tidak terdapat variabel lain yaitu <i>job insecurity</i> dan <i>perceived organizational support.</i>	Hasil pada penelitian ini menunjukkan variabel <i>Workplace Spirituality</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> perawat.	Jurnal of Hospital Manajemen Vol 3 No 1 Tahun 2020 ISSN: 2615-8337.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan aspek paling penting yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset atau investasi utama bagi perusahaan. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang mereka inginkan tentunya bergantung pada bagaimana mereka mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik. Jika pengelolaan sumber daya tidak dilakukan dengan baik, permasalahan umum mengenai turnover intention sangat mungkin terjadi. Salah satu hal yang harus diperhatikan adalah hubungan antara perusahaan atau atasan terhadap para karyawannya.

Perceived Organizational Support menurut Rhoades dan Eisenberger dalam (Islamiyati & Sahrah, 2022:54), merupakan persepsi seorang karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli akan kesejahteraan mereka. Menurut Murthy dalam (Pratiwi & Muzakki, 2021:118), terdapat beberapa dimensi dari *perceived organizational support* antara lain *Fairness*, *Supervisory support*, *Organizational Reward and Job Conditions*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eisenberger et.al dalam (Islamiyati & Sahrah, 2022), mendukung adanya hubungan negatif antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *perceived organizational support* (POS) yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* yang terjadi pada karyawan dalam suatu perusahaan.

Selain *perceived organizational support*, faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention pada karyawan adalah *job insecurity*. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam (Marzuqi, 2021), *Job insecurity* merupakan ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaan diakibatkan karena adanya sesuatu

yang mengancam pekerjaan mereka. Dimensi dari *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam (Wardani & Amalia, 2019:30), antara lain *Meaning of job for individual*, *Aspects of job loss*, dan *Powerlessness*.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* PT Shelter Nusa Indah yang bekerja di PT Bayer Indonesia-Surabaya plant yang dilakukan oleh (Marzuqi, 2021). Variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *job insecurity* yang dirasakan karyawan meningkat akan diikuti dengan peningkatan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

Selain *perceived organizational support* dan *job insecurity*, *turnover intention* yang terjadi pada karyawan juga dipengaruhi oleh faktor *workplace spirituality*. Menurut Ashmos & Duchon dalam (Pudjihastuti & Astuti, 2019:18), *Workplace spirituality* merupakan kondisi atau situasi karyawan berupa kehidupan batin yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi. Dimensi dari *workplace spirituality* menurut Milliman et.al dalam (Jufrizen & Nasution, 2021:39), antara lain *Meaningful of Work*, *Sense of Community*, dan *Alignment with Organizational Values*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Veronika, 2019), menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan dengan tingkat *workplace spirituality* yang tinggi akan mengurangi tingkat *turnover intention* yang ada.

Pengaruh *perceived organizational support*, *job insecurity* dan *workplace spirituality* terhadap tingkat *turnover intention* yang ada pada karyawan dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Griffeth, Hom, dan Gaertner dalam

(Putranti, 2022), dimana menerbitkan *turnover* dengan banyak analisis diantaranya perspektif relasi (persepsi karyawan atas dukungan organisasi serta pendapat karyawan yang dianggap remeh oleh perusahaan), faktor individu (ketidakmampuan karyawan mempertahankan pekerjaannya karena tidak mampu meningkatkan kinerjanya dan tidak kompetitif), dan lingkungan internal (tidak terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan tidak adanya hubungan antar rekan kerja yang terjalin dengan baik).

Hasil dari analisis menyatakan bahwa ketiga hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dimana ketika *perceived organizational support*, *job insecurity* dan *workplace spirituality* tersebut tidak diperhatikan dengan baik akan mengakibatkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan begitupun sebaliknya.

Pengertian dari *turnover intention* sendiri menurut Arkunguz dan Sanli dalam (Veronika, 2019), merupakan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi secara sukarela atau mengakhiri kontribusi yang mereka buat untuk organisasi. Mobley dalam (Karomah, 2020:39), mengemukakan tiga dimensi dari *turnover intention* yaitu *Thinking of quitting*, *Intention search*, dan *Intention to quit*.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik suatu kerangka pemikiran yang menyatakan para karyawan melakukan sikap dengan prinsip timbal balik sesuai dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Ketika perusahaan memberikan dampak positif pada karyawan seperti perusahaan memberikan dukungan atas kinerja yang karyawan lakukan, memberikan perhatian dan keterbukaan ketika karyawan mengalami permasalahan dalam pekerjaan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang membuat mereka merasa terhubung satu

sama lain tentunya akan membuat mereka melakukan kontribusi lebih terhadap kemajuan perusahaan dan mengatasi permasalahan *turnover intention* yang terjadi.

Anggapan dan perasaan yang ada pada karyawan berpengaruh terhadap komitmen atau kontribusi mereka terhadap perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan persepsi dan perasaan yang dirasakan para karyawan akan membuat mereka tetap melaksanakan tugas sebaik mungkin tanpa adanya niat untuk keluar dari pekerjaan yang sedang mereka jalani karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen *perceived organizational support*, *job insecurity*, dan *workplace spirituality* berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pada karyawan dalam suatu organisasi.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian secara umum yakni “Terdapat pengaruh antara *perceived organizational support*, *job insecurity*, dan *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* baik secara parsial maupun simultan”.