

PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB SATISFACTION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

MUHAMMAD ANAS AL AYUBBI
KAREL TJAHHADI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Grogol, Jakarta 11440, Indonesia
anasalayubi2016@gmail.com, kareltjahjadi1@gmail.com

Received: January 12, 2024; Revised: February 04, 2024; Accepted: February 04, 2024

Abstract: *The purpose of this research is to analyze and determine the influence of job insecurity, job satisfaction and work environment on turnover intention at PT. X. The population in this research is all non-management employees in the PT office. X as many as 92 employees. This research uses a non-probability sampling method with a saturated sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The data analysis method in this research is using multiple linear regression. Before testing the hypothesis, the data was analyzed using research instrument testing, classical assumption testing and model testing. The results of this research show that job insecurity influences turnover intention, while job satisfaction and the work environment do not influence turnover intention.*

Keywords: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention, Work Environment*

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi tidak terlepas dari peran dan faktor sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan sesuatu yang sangat penting bagi suatu organisasi baik untuk kelangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut. Saat perusahaan menjadi lebih stabil, tentu manajemen perusahaan akan lebih mudah dalam memproyeksi dan membuat suatu strategi yang bertujuan untuk kemajuan suatu perusahaan tersebut oleh karena itu karyawan yang handal merupakan sebuah asset perusahaan yang sangat berharga, karena kesuksesan suatu perusahaan akan ditentukan oleh performa karyawan didalamnya (Astamarini, 2019). Maka dari itu selaku perusahaan harus dapat mengelola aset-aset

berharga yang menyangkut kesuksesan dari perusahaan itu sendiri, seperti mengelola kenyamanan serta keamanan para karyawan didalamnya agar mereka bisa bekerja dengan nyaman dan efektif serta mereka dapat meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan dan juga meminimalisir hal-hal yang tidak diinginkan seperti *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan pada PT. X mengalami peningkatan pada tahun 2021 dikarenakan ketidak mampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik. Hal ini juga berdasarkan dengan hasil dari wawancara dengan salah satu manajer di perusahaan tersebut didapatkan bahwa tingkat

turnover intention karyawan di perusahaan tersebut mengalami peningkatan.

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa realisasi penyediaan barang dan jasa pada periode tahun 2017-2021 terdapat penurunan karena terjadinya keterhambatan dalam proses jalannya pekerjaan yang diakibatkan oleh wabah pandemi Covid-19 sehingga hal tersebut memicu naiknya tingkat

turnover intention karyawan. Faktor yang dapat memicu naiknya tingkat *turnover intention* karyawan adalah meningkatnya rasa ketidakamanan kerja (*job Insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan atas keberlangsungan pekerjaannya pada PT. X karena terjadi penurunan pendapatan pada penyediaan barang dan jasa dalam periode tahun 2017-2021.

Tabel 1. Data Turnover Karyawan Tahun 2019 – 2022

| Keterangan | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|------|------|--------|-------|
| Periode Awal | 100 | 105 | 100 | 90 |
| Karyawan Masuk | 5 | 3 | 5 | 8 |
| Karyawan Keluar | 0 | 8 | 15 | 3 |
| Periode Akhir | 105 | 100 | 90 | 95 |
| % Turnover Rate | 4,8% | 4,8% | 10,53% | 5.41% |

Sumber : Data internal PT. X

Tabel 2. Data Realisasi Penyediaan Barang dan Jasa Tahun 2017 - 2021

| Tahun | Target | Jumlah (Rp) | Persentase |
|-------|----------------|----------------|------------|
| 2017 | 10.000.000.000 | 10.961.755.000 | 109,62% |
| 2018 | 20.000.000.000 | 31.002.586.300 | 155,01% |
| 2019 | 30.000.000.000 | 16.588.200.000 | 55,29% |
| 2020 | 20.000.000.000 | 16.840.851.500 | 84,20% |
| 2021 | 15.000.000.000 | 11.941.200.000 | 79,61% |

Sumber : Data internal PT. X

Job Insecurity

Menurut Ashford *et al.* (1989) dalam Marzuqi, (2021) *job insecurity* (ketidakamanan kerja) adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* perusahaan. *Job insecurity* merupakan ketidakmampuan seorang karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat dari adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Apabila karyawan menghadapi tekanan besar di tempat kerja mereka, maka dapat memunculkan keinginan karyawan berhenti bekerja dan beralih ke tempat lain.

Menurut Mizar Yuniar (2008) dalam Januartha dan Adnyani (2018) *job insecurity* dapat diartikan sebagai perasaan gelisah, tegang, khawatir dan ketidaknyamanan seorang karyawan terhadap keberlangsungan kerjanya. *Job insecurity* juga sangat sering dirasakan oleh karyawan di dalam perusahaan, terlebih lagi ketika fasilitas di dalam perusahaan tersebut kurang memadai, sehingga mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman bekerja dan akan mempertimbangkan tetap bertahan di perusahaan tersebut atau tidak.

Menurut Irawati (2021) *job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi psikologi 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 Al Ghiffari dan Safitri (2022) *job insecurity* menciptakan adanya ketidakpuasan atas pekerjaan seorang karyawan. Adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan seseorang ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya

Ha₁: Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X.

Job Satisfaction

Menurut Marzuqi (2021), *job satisfaction* (kepuasan kerja) merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi *turnover intention* perusahaan. Kepuasan kerja adalah bagaimana respon karyawan mengenai pekerjaan mereka pada suatu organisasi apakah mereka bahagia atau tidak. Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang bermanfaat dalam membentuk kematangan psikologis mereka

Menurut Handoko (2007:193) dalam Astamarini, (2019) kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang baik itu yang membahagiakan atau menyedihkan yang dirasakan karyawan saat bekerja. Untuk mencegah tingginya *turnover intention* perusahaan, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai lingkungan kerja yang memadai.

Menurut Kristin *et al.* (2022), *job satisfaction* (kepuasan kerja) adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan terdapatnya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat oleh karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang..

Menurut Astamarini, (2019), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu perasaan yang positif maupun yang negatif.

Menurut Pitasari dan Perdhana, (2018) dalam Tampubolon dan Sagala (2020), karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih berkomitmen, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap

perusahaan dan memiliki kemauan untuk bekerja lebih produktif

Ha₂: Terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X.

Work Environment

Menurut [Halimah et al. \(2016\)](#) dalam ([Marzuqi, 2021](#)) lingkungan kerja merupakan seluruh keadaan yang terdapat disekitar karyawan pada tempat kerjanya. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi pencahayaan, cuaca, suhu udara, tata letak perusahaan, struktur gedung, dan lokasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan suatu hal yang berkenaan dengan interaksi sosial di sekitar lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) dalam ([Marzuqi 2021](#)) lingkungan kerja merupakan suatu hal yang berada di sekeliling pekerja, di mana akan memberikan dampak dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, kebersihan, dan kelengkapan alat kerja.

Menurut Siagian dan Khair (2018) dalam ([Marzuqi 2021](#)) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai ruang dimana karyawan menjalankan rutinitas tugas dan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik mampu menaikkan semangat pegawai disaat mengerjakan tugas dari perusahaan. Namun ketika lingkungan kerja didalamnya sehingga merasa memiliki intensi untuk pindah kerja (*turnover*) yang tinggi

Menurut Du Plooy dan Roodt (2013) dalam [Ahsani et al. \(2020\)](#) karyawan yang melakukan *turnover* biasanya disebabkan oleh beban kerja yang berlebih sehingga menyebabkan para karyawan mencari perusahaan yang lebih baik dibandingkan perusahaan sebelumnya. Lalu terdapatnya persepsi terhadap beban kerja juga membuat karyawan ingin meningkatkan kemampuannya

tidak baik, maka karyawan cenderung tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, yang berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mewujudkan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan mereka. Dengan terciptanya lingkungan yang kondusif, maka kinerja karyawan bisa meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut [Meriandayani dan Subudi \(2019\)](#), lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Adapun lingkungan non fisik meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya, Aspek kepuasan meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja, komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja

Ha₃: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. X.

Turnover Intention

Menurut [Ahsani et al. \(2020\)](#) *turnover intention* merupakan suatu dampak yang buruk yang dikarenakan oleh ketidakmampuan suatu perusahaan terhadap pengelolaan individu

karena sadar dengan persaingan yang ada di lapangan pekerjaan saat ini.

Menurut [Ahsani et al. \(2021\)](#) faktor lain terjadinya *turnover intention* salah satunya adalah keadilan organisasi. Persepsi dari seorang karyawan mengenai keadilan organisasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam bekerja. Jika karyawan percaya bahwa mereka akan diperlakukan secara adil dan mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan untuk

perusahaan maka karyawan tersebut tidak akan meninggalkan perusahaannya.

Menurut Alhamwan dan Mat (2015) dalam [Ahsani et al. \(2021\)](#) tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dengan menciptakan ketidakstabilan dan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, oleh sebab itu suatu perusahaan harus mengetahui faktor yang menyebabkan *turnover intention*.

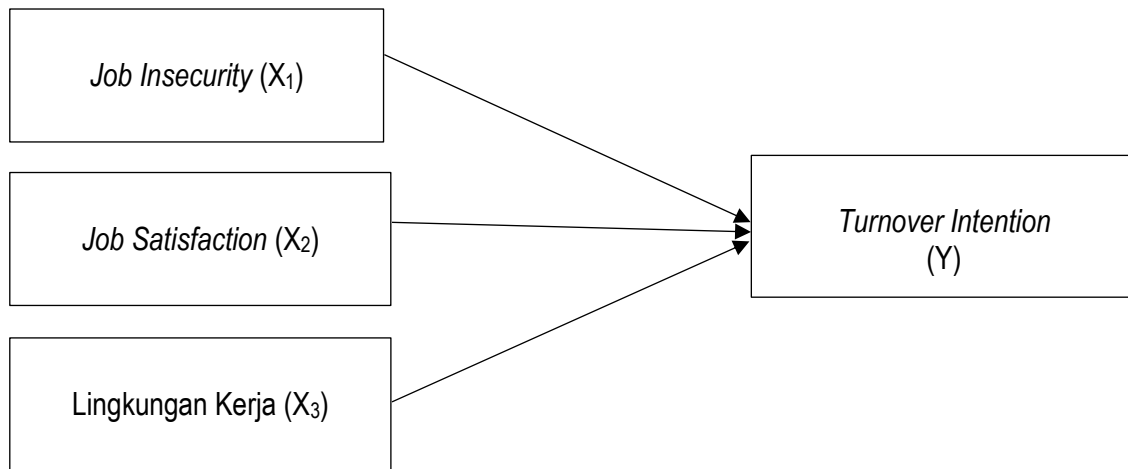
Menurut [Solehah dan Sri \(2019\)](#) *turnover intention* karyawan adalah pengekspresian kesadaran karyawan baik secara psikologis maupun perilaku secara sadar memiliki keinginan yang di sengaja untuk meninggalkan perusahaan yang di sebabkan oleh hal hal tertentu yang menimbulkan rasa ketidak nyamanan yang merujuk pada meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Ronald dan Milkha (2014) dalam [Mardika dan Prima \(2020\)](#) *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai macam alasan dan terdapat diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut [Khomaryah, Esti et al. \(2020\)](#) *turnover intention* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan dan berpindah kelain perusahaan. Terkadang perusahaan yang memiliki program pengembangan yang baik, justru menjadi penyebab atas pemicu seseorang untuk berpindah pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan kausalitas. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data menggunakan karakteristik obyek (seperti orang, organisasi, produk atau merek) peristiwa atau situasi yang diteliti ([Bougie dan Sekaran 2020](#)). Sedangkan penelitian kausalitas, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat yang didalamnya terdapat variabel independen yang merupakan variabel yang mempegaruhi dan variabel dependen yang merupakan variabel yang dipengaruhi ([Sugiyono 2019](#)). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *intention turnover* pada PT. X. Sumber data di dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang telah disebarakan dan diisi oleh responden yang berjumlah 92 kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Skala *Likert* ini sebagai skala pengukuran dari variabel *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Menurut [Sugiyono \(2019\)](#) "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala 5 poin, sebagai berikut : Skala 1: Sangat Tidak Setuju (STS), Skala 2: Tidak Setuju (TS), Skala 3: Netral (N), Skala 4: Setuju (S) dan Skala 5: Sangat Setuju (SS)



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 3. Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

| Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|---------------------------|---|------------------|
| Turnover Intention | 1. Pikiran untuk meninggalkan perusahaan. 2. Pencarian informasi terkait kesempatan bekerja di perusahaan lain. 3. Niatan keluar dari perusahaan. | <i>Likert</i> |
| Job Insecurity | 1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan. 2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan. 3. Ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman. | <i>Likert</i> |
| Job Satisfaction | 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Partner Kerja 4. Pengembangan Karier 5. Atasan. | <i>Likert</i> |
| Lingkungan Kerja | 1. Pencahayaan 2. Temperatur Udara 3. Kebisingan 4. Keamanan Kerja 5. Interaksi Sosial Pekerja. | <i>Likert</i> |

Tabel 4. Karakteristik Responden

| No | Variabel | Klasifikasi | Jumlah | % |
|----|---------------------|---------------|--------|-------|
| 1 | Jenis Kelamin | Pria | 85 | 92.4 |
| | | Wanita | 7 | 7.6 |
| | | Total | 92 | 100.0 |
| 2 | Usia | >50 Tahun | 3 | 3.3 |
| | | 20 – 30 Tahun | 30 | 32.6 |
| | | 31 – 40 Tahun | 39 | 42.4 |
| | | 41 – 50 Tahun | 20 | 21.7 |
| | | Total | 92 | 100.0 |
| 3 | Masa Kerja | <1 tahun | 7 | 7.6 |
| | | 1 - 5 tahun | 45 | 48.9 |
| | | 5 – 10 tahun | 27 | 29.3 |
| | | >10 tahun | 13 | 14.1 |
| | | Total | 92 | 100.0 |
| 4 | Pendidikan Terakhir | SMA/SMK | 76 | 82.6 |
| | | S1 | 15 | 16.3 |
| | | S2 | 1 | 1.1 |
| | | Total | 92 | 100.0 |

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa bekerja pada responden. Berikut ini merupakan hasil pengolahan statistik yang diperoleh

Berdasarkan tabel dan gambar 5, dapat diketahui bahwa dari total 92 responden pada PT. X terdapat 85 responden yang berjenis kelamin pria atau sebesar 92,4% sedangkan karyawan yang menjadi responden dengan jenis kelamin wanita ada sebanyak 7 orang atau sebesar 7,6%.

Berdasarkan pada tabel 5, dapat dilihat bahwa usia responden pada penelitian ini yang berusia >50 tahun yaitu sebanyak 3 orang karyawan atau sebesar 3,3% lalu responden yang berusia 20-30 tahun ada 30 orang karyawan atau sebesar 32,6%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 39 orang karyawan atau sebesar 42,4% kemudian yang terakhir adalah responden dengan usia 41-50

tahun sebanyak 20 orang karyawan atau sebesar 21,7%.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT. X untuk tingkat pendidikan lulus SMA/SMK terdapat 76 orang karyawan atau 82,6%, Untuk tingkat pendidikan lulus S1 terdapat 15 orang karyawan atau 16,3%, dan untuk tingkat pendidikan lulus S2 terdapat 1 orang karyawan atau 1,1%.

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat dari total 92 responden karyawan pada PT. X bahwa terdapat 7 responden atau sebesar 7.6% karyawan yang telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, kemudian terdapat 45 responden atau sebanyak 48,9% karyawan yang telah bekerja selama 1-5 tahun, selanjutnya terdapat 27 responden atau sebesar 29,3% karyawan yang telah bekerja selama 5-10 tahun, dan yang terakhir terdapat 13 responden atau sebesar 14,1% karyawan yang telah bekerja selama >10 tahun.

Tabel 5. Variabel Deskriptif Penelitian

| | | Total_X1 | Total_X2 | Total_X3 | Total_Y |
|----------------|---------|----------|----------|----------|---------|
| N | Valid | 92 | 92 | 92 | 92 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 15.50 | 19.04 | 27.95 | 23.92 |
| Median | | 16.00 | 20.00 | 28.00 | 24.00 |
| Std. Deviation | | 2.110 | 1.803 | 2.119 | 2.373 |
| Minimum | | 12 | 15 | 23 | 18 |
| Maximum | | 20 | 25 | 34 | 29 |

Sumber: Hasil pengolahan data statistik

Tabel 6. Uji Validitas

| Variabel | Item Pertanyaan | r Hitung | r tabel df=n-2 | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|----------|----------------|------------|
| Job Insecurity | P_1 | 0.881 | 0,2050 | Valid |
| | P_2 | 0.923 | 0,2050 | Valid |
| | P_3 | 0.921 | 0,2050 | Valid |
| | P_4 | 0.919 | 0,2050 | Valid |
| Job Satisfaction | P_1 | 0.858 | 0,2050 | Valid |
| | P_2 | 0.884 | 0,2050 | Valid |
| | P_3 | 0.912 | 0,2050 | Valid |
| | P_4 | 0.826 | 0,2050 | Valid |
| | P_5 | 0.635 | 0,2050 | Valid |
| Lingkungan Kerja | P_1 | 0.501 | 0,2050 | Valid |
| | P_2 | 0.380 | 0,2050 | Valid |
| | P_3 | 0.725 | 0,2050 | Valid |
| | P_4 | 0.693 | 0,2050 | Valid |
| | P_5 | 0.577 | 0,2050 | Valid |
| | P_6 | 0.525 | 0,2050 | Valid |
| | P_7 | 0.570 | 0,2050 | Valid |
| Kinerja Karyawan | P_1 | 0.501 | 0,2050 | Valid |
| | P_2 | 0.380 | 0,2050 | Valid |
| | P_3 | 0.725 | 0,2050 | Valid |
| | P_4 | 0.693 | 0,2050 | Valid |
| | P_5 | 0.577 | 0,2050 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|--------|-------|
| P_6 | 0.525 | 0,2050 | Valid |
|-----|-------|--------|-------|

Sumber : Hasil pengolahan data statistik

Tabel 7. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Alpha | Hasil |
|------------------------------------|----------------|-------|----------|
| Job Insecurity (X ₁) | 0.931 | 0.60 | Reliabel |
| Job Satisfaction (X ₂) | 0.874 | 0.60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | 0.653 | 0.60 | Reliabel |
| Turnover Intention (Y) | 0.798 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik

Tabel 8. Uji Hipotesis

| Model | T | Sig |
|------------------------------------|--------|-------|
| (Constant) | 5.757 | 0.000 |
| Job Insecurity (X ₁) | 11.360 | 0.000 |
| Job Satisfaction (X ₂) | -0.817 | 0.416 |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | -1.380 | 0.171 |

Sumber : Hasil pengolahan data statistik

Berdasarkan pada tabel 6, *job insecurity* (X₁) memiliki rata-rata 15.50, nilai tengah 16.00, nilai *minimum* 12, dan nilai maksimum 20, dengan standar deviasi 2.110. *job satisfaction* (X₂) memiliki rata-rata 19.04, nilai tengah 20.00, nilai *minimum* 15, dan nilai maksimum 25, dengan standar deviasi 1.803. lingkungan kerja (X₃) memiliki rata-rata 27.95, nilai tengah 28.00, nilai *minimum* 23, dan nilai maksimum 34, dengan standar deviasi 2.119. Kinerja Karyawan (Y) memiliki rata-rata 23.92,

Berdasarkan beberapa tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh indikator variabel memiliki r hitung positif serta r hitung > r tabel. Maka, seluruh item pernyataan dikatakan *valid* dan dapat digunakan.

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa indikator variabel *job insecurity* (X₁) memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.931, variabel *job satisfaction* (X₂) memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.874, variabel

nilai tengah 24.00, nilai *minimum* 18, dan nilai maksimum 29, dengan standar deviasi 2.373.

Analisis deskripsi ini didapat dari hasil kuesioner penelitian yang diwakili oleh setiap pertanyaan pada setiap indikator variabel yang menggunakan skala likert untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. *Job Insecurity* (X₁) diwakili oleh 4 pertanyaan, *Job Satisfaction* (X₂) diwakili oleh 5 pertanyaan, Lingkungan Kerja (X₃) diwakili oleh 7 pertanyaan, dan *Turnover Intention* (Y) diwakili oleh 6 pertanyaan.

lingkungan kerja (X₃) memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.653, variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach alpha* sebesar 0.798. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 4 variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach alpha* > 0.60, artinya item pertanyaan dalam penelitian ini mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

Hipotesis 1, dapat dilihat nilai $sig X_1$ sebesar 0.000 dan α sebesar 0.05. Maka nilai p -value (0.000) < α (0.05), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak. Sehingga terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga dengan nilai thitung \geq ttabel (11,360 > 1,987), artinya H_0 ditolak yakni terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada PT. X.

Hipotesis 2, dapat dilihat nilai $sig X_2$ sebesar 0.416 dan α sebesar 0.05. Maka nilai p -value (0.416) > α (0.05), sehingga dapat disimpulkan H_0 gagal di tolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga dengan nilai thitung \leq ttabel (-0,817 > -1,987), artinya H_0 gagal ditolak, yakni tidak terdapat pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada PT. X.

Hipotesis 3, dapat dilihat nilai $sig X_3$ sebesar 0.171 dan α sebesar 0.05. Maka nilai p -value (0.171) > α (0.05), sehingga dapat disimpulkan H_0 gagal ditolak. Sehingga tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga dengan nilai thitung \leq ttabel (-1,380 > -1,987), artinya H_0 gagal ditolak yakni tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Turnover Intention* PT. X.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan *Job Satisfaction* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian yang pertama adalah penelitian yang digunakan hanya mencakup 3 variabel yaitu,

Job Insecurity, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja. Hal ini karena masih banyak variabel X lain yang dapat memengaruhi variabel Y atau *Turnover Intention*. Maka hasil penelitian akan lebih terlihat beragam dan baik jika dapat meneliti variabel X lain yang dapat memengaruhi variabel Y atau *Turnover Intention*. Keterbatasan kedua yang dihadapi dalam penelitian ini adalah adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang menyebabkan sulitnya peneliti dalam melakukan observasi secara langsung.

Dapat diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel independen dalam penelitiannya yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan sampel penelitian yang dapat menjadi acuan seluruh karyawan didalam perusahaan. Diharapkan juga selanjutnya untuk menggunakan obyek penelitian yang berbeda, sehingga dapat menguji konsistensi dalam penelitian sebelumnya.

Perusahaan dapat memperhatikan faktor *job insecurity* seperti ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan, dan Ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman agar dapat meningkatkan rasa aman para karyawan sehingga dapat meminimalisir terjadinya *Turnover Intention*. Perusahaan dapat memperhatikan faktor *Job Satisfaction* selain dari pekerjaan itu sendiri, gaji, partner kerja, pengembangan karier dan atasan. Yaitu dengan promosi, pengawasan, dan bonus. Perusahaan dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja selain dari pencahayaan, temperatur, kebisingan, dan keamanan. Yaitu dengan kebersihan, hubungan kerja sesama karyawan atau pimpinan, dan tanggung jawab serta struktur kerja karyawan.

REFERENCES

Ahsani, Riska Fii et al. 2020. "Work Overload, Turn Over Intention, Dan Work Family Conflicts Pada Pegawai

- Perbankan Di Surakarta." *Research Fair Unisri* 4 (1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.340>.
- Astamarini, Rosalia Octavia. 2019. "Analisis Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Purnama Indonesia." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7 (2): Hal 430-436. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26370>.
- Bougie, Roger, and Uma Sekaran. 2020. *RESEARCH METHODS FOR BUSINESS*. 8th ed. WILEY.
- Ghiffari, Ahmad Zidan Al, and Rini Safitri. 2022. "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention." *REVITALISASI* 11 (1): 73. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2534>.
- Halimah, Tika Nur et al. 2016. "Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)." *Journal of Management* 2 (2).
- Irawati, Rina. 2021. "Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi* 18 (2): 167. <https://doi.org/10.31315/be.v18i2.5636>.
- Januartha, A A Gede Agung, and I.G.A Dewi Adnyani. 2018. "Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (2): 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>.
- Khomaryah, Esti et al. 2020. "Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 3 (1): 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>.
- Kristin, Devi et al. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Economics, Accounting and Business Journal* 2 (1): 52–63. www.alfamartku.com.
- Mardika, Nanda Harry, and Argo Putra Prima. 2020. "Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Kota Batam." *Jurnal Paradigma Ekonomika* 15 (2): 163–72. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v15i2.10318>.
- Marzuqi, Novi Ali. 2021. "Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9 (4): 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>.
- Meriandayani, Ni Wayan, and Made Subudi. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8 (11): 6680. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p15>.
- Solehah, Siti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam." *Jurnal Dimensi* 8 (2): 210–39. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>.
- Sugiyono. 2019. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF Dan R&D*. 2nd Ed. ALFABETA.
- Tampubolon, Viniartha Seplifriskila, and Ella Jauvani Sagala. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks." *Business Management Journal* 16 (2): 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>.

Lembaran Ini Sengaja Dikosongkan.