

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

Novi Ali Marzuqi

Universitas Negeri Surabaya

na.marzuqi@gmail.com

Abstract

Turnover intention occurs when employees fail to get what they expect from their place of work, such as work satisfaction, comfort at the workplace, job future guarantee, etc. Employees who desire to resign from their company will start looking for job vacancies in other places that offer better opportunities than their current workplace. When they find a job vacancy that matches them, they will resign from their company. This research aimed to determine the impact of job insecurity, job satisfaction, and work environment on employee turnover intention. The research sample used was 80 outsourcing employees from PT Shelter Nusa Indah. The data analysis technique used in this study is the Multiple Linear Regression model using the IBM SPSS 23 program. The results of this study are that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. Job satisfaction and work environment have a negative and significant impact on turnover intention. The managerial implications of this research are expected to be suggestions in making company policies related to turnover intention. The company is expected to reduce feelings of restlessness, anxiety and worry over the threats experienced by employees regarding their future in the company. The company is expected to give appreciation or reward to employees who have good performance and dedication to the company's progress. The company is expected to maintain and create a comfortable work environment for employees.

Keywords: job insecurity; job satisfaction; turnover intention; work environment

PENDAHULUAN

Virus *Covid-19* menyebabkan krisis pada semua sektor bisnis di Indonesia. Hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan sebesar 82,85% dari 34.559 perusahaan di Indonesia terdampak virus *Covid-19*. Berdasarkan bidang usahanya, diurutkan pertama ada bisnis akomodasi dan bisnis makanan/minuman yang mengalami penurunan pendapatan sebesar 92,47%. Kemudian bidang jasa sebesar 90,90% dan diikuti oleh usaha transportasi dan penyimpanan, konstruksi, manufaktur dan perdagangan (bps.go.id, 2020).



Sumber: bps.go.id (2020)

Gambar 1. SEKTOR USAHA PALING TERDAMPAK SAAT PANDEMI CORONA

Virus *Covid-19* atau virus Corona sangat memengaruhi sektor ketenagakerjaan, khususnya sektor buruh. Setidaknya selama pandemi *Covid-19* tahun 2020 ini, pekerja telah merasakan delapan dampak yang yaitu pekerja yang terpaksa terus bekerja seraya menghadapi risiko paparan *Covid-19*, kurangnya keamanan kerja, PHK besar-besaran, pemotongan gaji, bantuan sosial yang tidak tepat

asaran, pengusiran buruh migran yang tidak memiliki dokumen kerja di luar negeri, eksploitasi buruh perempuan baik secara kerja maupun seksual, dan banyaknya buruh yang masuk ke sektor informal (CNNIndonesia.com, 2020)

Sektor ketenagakerjaan Indonesia juga dihadapkan kebijakan baru, yaitu pemerintah melalui DPR RI pada tanggal 5 Oktober 2020 secara resmi mengumumkan penetapan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau UU *Omnibus Law*. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, beberapa peraturan mengalami perubahan terkait sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Namun, sebagian pembaruan regulasi itu menimbulkan *resistensi* dari serikat pekerja/serikat buruh di Indonesia. Beberapa perubahan tersebut berupa penghapusan pemberian uang pesangon, mudahnya akses masuk pekerja asing di Indonesia, penambahan jam kerja lembur dan penghapusan cuti panjang, dan dihapuskannya batasan maksimum 3 tahun bagi pekerja kontrak (CNNIndonesia.com, 2020). Menurut Kompas.com (2020), dihapuskannya aturan batas maksimal status pekerja kontrak, membuat perusahaan bebas mempekerjakan karyawan secara kontrak untuk waktu yang lama tanpa berkewajiban menjadikan mereka pekerja tetap. Selain itu, karyawan yang mengajukan pengunduran diri, meninggal dunia ataupun terkena PHK tidak akan mendapat haknya berupa uang pesangon dari perusahaan. Perusahaan juga tidak mendapat sanksi apabila memberikan upah dibawah ketentuan yang ditetapkan.

Beberapa ancaman yang diakibatkan adanya pandemi virus *Covid-19*, diberlakukannya UU Ciptaker serta ancaman lain yang dialami pekerja, pada akhirnya dapat menyebabkan pekerja merasa khawatir tentang kepastian masa depan pekerjaannya (Lumbanrau, 2020). Perasaan khawatir, bingung, cemas, dan gelisah yang dialami oleh pekerja dikenal sebagai ketidakamanan kerja (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984)

Job Insecurity dikenal semenjak berbagai perusahaan memutuskan mempekerjakan karyawan secara kontrak akibat adanya perombakan perusahaan karena PHK, restrukturisasi organisasi dan penyatuan organisasi (Ashford *et al.*, 1989). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Mauno *et al.* (2014) mengemukakan bahwa ada dua alasan yang menyebabkan ketidakamanan kerja yakni perubahan organisasi dan tekanan psikologis. Ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh perubahan organisasi diantaranya seperti PHK, perampangan dan merger. Perubahan tersebut dapat memengaruhi kelompok tertentu dalam organisasi sehingga mendorong pemahaman mereka tentang ketidakamanan kerja. Sedangkan penyebab lainnya adalah tekanan psikologis yang dialami karyawan seperti kelelahan dan semangat kerja karyawan yang rendah. Hal tersebut dapat berakibat terhadap kesehatan mental karyawan di tempat kerjanya, yang berkemungkinan dapat memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan beralih ke pekerjaan lain (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Menurut Koestanto & Ardi (2017), keinginan berpindah merupakan indikasi awal terjadinya *turnover* di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, maka mereka akan sibuk mencari peluang pekerjaan di luar tempatnya bekerja. Jika karyawan telah mendapat kesempatan yang lebih baik, maka mereka akan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. *Turnover* ialah keputusan akhir atas semua sikap ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Priansa, 2018). Audina & Kusmayadi (2018) menyebutkan beberapa indikator pembentuk keinginan berpindah karyawan yaitu pikiran untuk meninggalkan perusahaan, pencarian informasi kesempatan bekerja di perusahaan lain, dan adanya niatan keluar dari perusahaan.

Terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi karyawan dalam memutuskan keluar dari tempat kerja, satunya ialah adanya faktor lingkungan kerja (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Menurut Halimah *et al.* (2016) Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik terkait dengan kondisi pencahayaan, cuaca, suhu udara, tata letak perusahaan, struktur gedung, dan lokasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi suatu hal yang berkenaan dengan interaksi sosial di sekitar lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan perusahaan. Saputra *et al.* (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab pekerja bisa menyelesaikan

tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dalam melakukan pekerjaannya, ada beberapa pekerja yang semangat dan ada yang kurang semangat. Suprayitno & Sukir (2017) menjelaskan bahwa ketika karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, hal tersebut dapat mengganggu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Demikian itu terjadi sebab pekerja tidak bisa mengerahkan pikiran dan tenaganya dengan semaksimal mungkin. Menurut Koestanto & Ardi (2017), hubungan baik antar sesama rekan kerja dan interaksi karyawan dengan pimpinan juga dapat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan ketika bekerja. Dengan iklim kerja yang menyenangkan, eratnya hubungan antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan, dapat membuat karyawan enggan berpikir untuk meninggalkan perusahaannya.

Faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* ialah kepuasan kerja (Kristanto *et al.* 2014). Kepuasan kerja ialah bagaimana respon karyawan tentang bekerja di suatu organisasi apakah mereka bahagia ataukah tidak. Kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan hal yang bermanfaat dalam membentuk kematangan psikologis mereka (Rosmaini & Tanjung, 2019). Pekerja yang tidak merasakan kepuasan dengan pekerjaannya, tidak akan memperoleh kematangan psikologis sehingga mengakibatkan perasaan depresi (Hanaysha & Tahir, 2016). Kepuasan kerja memainkan peran penting terhadap keberhasilan organisasi, di mana kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi *turnover intention* dan dapat menaikkan semangat kerja karyawan (Dole & Schroeder, 2001).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pekerja (Zhang *et al.*, 2018). Artinya, ketidakpuasan karyawan di organisasi dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan naik. Mbah & Ikemefuna (2012) mengemukakan bahwa karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan membuat dirinya semakin termotivasi untuk semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Sebaliknya ketika karyawan tidak memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya, maka bisa menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dan berpotensi pada kerugian perusahaan.

Penelitian dilakukan pada karyawan *outsourcing* PT Shelter Nusa Indah yang bekerja di PT Bayer Indonesia-Surabaya Plant. PT Shelter Nusa Indah ialah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan/penyaluran tenaga kerja dan pemborongan pekerjaan. Berdiri tahun 2007 dan beralamatkan di Jl. Semampir Selatan V A No.18 Surabaya. Perusahaan ini telah melayani lebih dari 100 *customer*. Salah satu mitra PT Shelter Nusa Indah adalah PT Bayer Indonesia-Surabaya Plant. Perusahaan ini memproduksi dan memasarkan komoditas perlindungan dan pengatur tumbuh tanaman seperti insektisida, fungisida heribisida dan pestisida pelindung tumbuhan. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Rungkut Industri 1 No 12 Surabaya. Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan *Relation Officer* PT Shelter Nusa Indah, Bapak Yofi Firmansyah, perusahaan ini terjadi peningkatan *turnover* karyawan. Hasil wawancara diketahui penyebab keluarnya karyawan dari perusahaan diantaranya seperti kepuasan mengenai gaji. Karyawan mengalami pemotongan gaji akibat adanya pandemi virus *Covid-19*. Sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya. Ada karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan ingin mengembangkan usaha yang dirintisnya. Hubungan antar karyawan yang kurang erat menimbulkan perasaan cemas, was-was dan kegelisahan ketika bekerja. Tekanan yang tinggi dari perusahaan menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi karyawan. Sehingga karyawan terkadang berpikir ingin meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di perusahaan lain. Berdasarkan uraian di atas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan *outsourcing*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Turnover Intention

Mobley (2011) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka atau berganti dari perusahaan lama ke perusahaan baru atas kehendak diri sendiri. Akgunduz & Eryilmaz (2018) berpandangan bahwa *turnover intention* karyawan merujuk pada kesadaran atau pemikiran tentang keluar dari perusahaannya saat ini. Sebelum memutuskan

keluar dari tempat kerjanya, pekerja yang berniat keluar dari pekerjaannya, maka mereka mulai mencari informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain (Kartika & Purba, 2018). *Turnover intention* merupakan sinyal awal untuk pergantian karyawan dan didefinisikan sebagai penarikan individu dari pekerjaan atau organisasi mereka, dan secara aktif mencari pekerjaan lain atau alternatif karir (Haque *et al.*, 2019). *Turnover* adalah keputusan akhir atas semua sikap ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Priansa, 2018). Oleh sebab itu diperlukan upaya untuk menekan tingginya *turnover intention* karyawan dalam waktu tertentu (Parwita *et al.*, 2019). Indikator *turnover intention* menurut Audina & Kusmayadi (2018) meliputi pikiran untuk meninggalkan perusahaan, pencarian informasi terkait kesempatan bekerja di perusahaan lain, dan niatan keluar dari perusahaan.

Job Insecurity

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Apabila karyawan menghadapi tekanan yang besar di tempat kerja, dapat memunculkan keinginan karyawan berhenti bekerja dan beralih ke tempat lain. Hellgren *et al.* (1999) membagi *job insecurity* menjadi dua dimensi yakni *quantitative job insecurity* dan *qualitative job insecurity*. *Quantitative job insecurity* ialah kekhawatiran karyawan atas ancaman kehilangan pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan *qualitative job insecurity* berhubungan atas penurunan kualitas dalam hubungan kerja, seperti buruknya lingkungan kerja, minimnya promosi, dan pemotongan upah. Persepsi ketidakamanan kerja bisa dimaknai sebagai kegelisahan karyawan atas kemungkinan hilangnya pekerjaan mereka saat ini serta kecemasan menjadi pengangguran (De Witte, 1999). Ketidakamanan kerja juga merupakan salah satu penyebab menurunnya antusiasme karyawan dalam bekerja (Ünsal *et al.*, 2012). Pengukuran variabel *job insecurity* mengacu pada penelitian (Jung *et al.*, 2021) dengan menggunakan skala Likert lima poin.

Job Satisfaction

Kreitner & Angelo (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi emosional individu terkait aspek pekerjaannya. Kepuasan karyawan memainkan peran penting terhadap keberhasilan organisasi, di mana kepuasan karyawan yang tinggi akan mengurangi tingkat pergantian karyawan dan dapat menaikkan semangat kerja karyawan (Dole & Schroeder, 2001). Kepuasan karyawan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya, maka mereka tidak pernah memperoleh kematangan psikologis, yang akibatnya dapat menyebabkan perasaan depresi (Hanaysha & Tahir, 2016). Edison *et al.* (2018) mengartikan kepuasan kerja sebagai serangkaian perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Menurut Sutrisno (2016) terdapat empat aspek penyebab kepuasan kerja yakni sebagai berikut. (1) Aspek psikologis yang berkaitan dengan psikologis atau kejiwaan karyawan seperti antusias karyawan dalam bekerja, kenyamanan dalam bekerja. (2) Aspek sosial yang berkenaan dengan interaksi sosial antar pekerja, maupun bawahan terhadap atasan. (3) Aspek fisik yang berkaitan dengan keadaan fisik pekerja dan keadaan lingkungan kerja fisik di sekitar pekerja. (4) Aspek finansial yang berkaitan dengan kesejahteraan dan jaminan yang didapat pekerja. Indikator pembentuk kepuasan kerja menurut Widodo (2015) yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, partner kerja, pengembangan karier, serta atasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah 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 (Afandi, 2018). Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi pekerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik (Saputra *et al.*, 2020). Kenyamanan yang didapatkan ketika bekerja bisa mendorong performa maksimal seorang pegawai seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan kinerja mereka (Putri *et al.*, 2019). Fahmy *et al.* (2021) mengungkapkan lingkungan kerja sebagai apa saja yang berada di sekeliling karyawan yang dapat memengaruhi mereka dan pekerjaannya, baik itu berupa aspek fisik maupun aspek non fisik. Siagian & Khair (2018) menyatakan lingkungan kerja sebagai ruang di mana

karyawan menjalankan rutinitas tugas dan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menaikkan semangat pegawai disaat mengerjakan tugas dari perusahaan. Namun ketika lingkungan kerja tidak menyenangkan, 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. Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja disusun atas beberapa indikator pengukuran yaitu: pencahayaan, temperatur udara, kebisingan, keamanan kerja dan interaksi sosial pekerja.

Hubungan antar Variabel

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengartikan *job insecurity* sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat adanya sesuatu yang mengancam pekerjaannya mereka. Jika karyawan menghadapi ancaman yang besar di tempat kerjanya, hal itu dapat memunculkan keinginan karyawan meninggalkan tempat kerjanya saat ini kemudian beralih ke perusahaan lain. Pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan berpindah karyawan ini telah banyak dipelajari oleh beberapa peneliti terdahulu. Saputra *et al.* (2020), Januartha & Adnyani (2019), Koestanto & Ardi (2017) menyatakan bertambahnya *job insecurity* yang dialami pekerja maka intensi *turnover* juga akan meningkat. Hal itu mempunyai makna bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan niat untuk pindah kerja. Lee & Jeong (2017) juga berpendapat bahwa *job insecurity* berkaitan secara signifikan dengan *turnover intention*. Pendapat tersebut diperkuat oleh Arnold & Feldman (1982) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan penyebab potensial dari meningkatnya niat keluar dari karyawan. Akgunduz & Eryilmaz (2018), berpendapat bahwa diperlukan upaya untuk mengurangi persepsi *job insecurity* untuk mencegah hilangnya personel yang sangat baik. Berdasarkan pernyataan di atas dapat diuraikan hipotesis berikut ini.

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja menggambarkan seberapa besar seseorang senang terhadap pekerjaan mereka. *Job satisfaction* bisa diartikan tanggapan emosional seseorang terkait aspek pekerjaannya (Kreitner & Angelo, 2014). Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap keinginan karyawan untuk pindah, yang artinya ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan keinginan pindah karyawan semakin tinggi dan sebaliknya, jika kepuasan karyawan tinggi maka tingkat keinginan karyawan untuk berpindah semakin menurun (Mbah & Ikemefuna, 2012). Beberapa penelitian yang juga mendukung Ikemefuna *et al.* (2012) adalah penelitian Halimah *et al.* (2016), Putra & Utama (2017), Koestanto & Ardi (2017), dan Zhang *et al.* (2018).

H2: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Afandi (2018) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu yang berada di sekeliling pekerja, di mana akan memberikan dampak pada mereka dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya berupa temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising, kebersihan, dan kelengkapan alat kerja. Lingkungan kerja banyak dikaitkan berpengaruh negatif dengan *turnover intention* karyawan. Menurut Quareshi (2012) lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya kenyamanan dalam bekerja mampu menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Beberapa studi yang juga mendukung hasil penelitian tersebut adalah Koestanto & Ardi (2017), Putri & Irfani (2020), Nikmah *et al.* (2018), serta Saputra *et al.* (2020).

H3: Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif yang tujuannya untuk menganalisis pengaruh variabel bebas *job insecurity*, *job satisfaction* dan

lingkungan kerja terhadap variabel terikat *turnover intention*. Ukuran sampel yang digunakan berjumlah 80 (delapan puluh) orang dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* jenis *purposive sampling*. Responden merupakan karyawan *outsourcing* PT. Shelter Nusa Indah yang bekerja di bagian produksi dan berusia antara 20-40 tahun dan telah bekerja selama 1 tahun di mana pada usia tersebut karyawan masih memiliki kecenderungan untuk berpindah kerja. Karyawan yang telah bekerja 1 tahun, lebih mengetahui tentang kondisi pekerjaannya.

Penelitian menggunakan Regresi Linier Berganda dengan program IBM SPSS 23. Instrumen pengambilan data penelitian menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner atau angket. Kuesioner terdiri dari beberapa item pernyataan yang merupakan indikator penyusun masing-masing variabel penelitian. Daftar item pernyataan tersebut kemudian diserahkan pada responden dengan maksud agar responden memberikan tanggapannya sesuai yang dialaminya. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* 5 poin yaitu 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju. Hasil pengambilan data di analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui seberapa tepat/benar dan konsisten alat ukur dalam pengukuran. Selanjutnya peneliti mengaplikasikan uji asumsi klasik diantaranya seperti uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Langkah terakhir dengan uji analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Semua responden dalam studi ini adalah laki-laki dengan jumlah 80 orang. Hal tersebut karena pekerjaan yang dilakukan tergolong berat dan beresiko terkena cairan kimia. Responden merupakan karyawan dengan pendidikan terakhir SLTA atau sederajat. Berdasarkan tingkat usia responden, sebanyak 20 orang (25%) berumur 20-26 tahun. Sejumlah 34 orang (42%) berumur 27-33 tahun. Sebanyak 26 orang (33%) berumur 34-40 tahun. Berdasarkan lama bekerja responden, sebanyak 30 orang (37%) memiliki masa kerja 1-2 tahun. Sejumlah 40 orang (50%) telah bekerja selama 3-4 tahun. Serta sebanyak 10 orang (13%) telah bekerja selama >4 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r hitung (*Pearson Correlation*) semua item pernyataan dari variabel penelitian yang digunakan, bernilai lebih besar daripada r tabel (0,220) yakni antara 0,449 sampai dengan 0,896. Dengan hal itu, semua item pernyataan dalam variabel penelitian dapat dikatakan valid dikarenakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ oleh karenanya semua item pernyataan bisa dipakai guna menguji setiap variabel penelitian. Sedangkan berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel yaitu *job insecurity* sebesar 0,846, *job satisfaction* senilai 0,640, lingkungan kerja senilai 0,789, dan *turnover intention* senilai 0,860. Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian lebih besar atau sama dengan 0,6. Oleh karenanya semua butir pernyataan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel atau teruji. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sujarweni (2015) kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten andaikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60

Uji Normalitas

Berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan program IBM SPSS 23 diperoleh angka Asymp. Sig (2-tailed) lebih dari batas signifikan yang ditetapkan (0,05), yakni sebesar 0,073 > 0,05. Oleh karena itu bisa dinyatakan bahwa persebaran data penelitian ini bersifat normal.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 1 menunjukkan nilai signifikansi dari setiap variabel bebas dalam penelitian ini melebihi 0,05. Variabel *job insecurity* (0,636), *job satisfaction* (0,815), dan lingkungan kerja (0,492). Dengan demikian dinyatakan bahwa tidak ditemukan indikasi heterokedastisitas pada model regresi ini.

Tabel 1.
UJI HETEROKEDASTISITAS

Model	T	Sig.
(Constant)	.552	.603
<i>Job Insecurity</i>	.475	.636
<i>Job Satisfaction</i>	-.192	.815
Lingkungan Kerja	-.547	.492

Sumber: Data diolah (2021)

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel *job insecurity* sebesar 0,345 dengan VIF 2,898, variabel *job satisfaction* 0,315 dengan VIF 3,180, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,808 dengan VIF 1,238. Nilai *tolerance* dan VIF dari ketiga variabel penelitian ini > 0,1 dan < 10, dengan demikian dapat antara variabel bebas tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2.
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.954	4.627		9.067	.000
<i>Job Insecurity</i>	.492	.206	.392	2.392	.019
<i>Job Satisfaction</i>	-.839	.300	-.480	-2.796	.007
Lingkungan Kerja	-.545	.171	-.342	-3.188	.002

Sumber: Data diolah (2021)

Sesuai hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 2, selanjutnya dirumuskan persamaan regresi pada persamaan (1). Koefisien regresi variabel *job insecurity* memiliki nilai 0,363. Maksudnya tiap kenaikan satu satuan pada *job insecurity*, akan diikuti penurunan pada *turnover intention* sebesar (0,492). *Job satisfaction* (-0,839) maksudnya tiap kenaikan satu satuan pada *job satisfaction* akan diikuti penurunan tingkat *turnover intention* sebanyak (-0,839). Lingkungan kerja (-0,545) maksudnya tiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan terjadi penurunan sebanyak (-0,545) pada *turnover intention*.

$$Y = 41,954 - 0,492X_1 - 0,839X_2 - 0,545X_3 \dots \dots \dots (1)$$

Hasil Uji t

Berdasarkan tabel 2 ditemukan nilai t hitung *job insecurity* (X1) senilai 2,392 lebih tinggi daripada t tabel (1,668). Dengan nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05 yaitu sebesar 0,019. Dapat diartikan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Variabel *job satisfaction* (X2) memperoleh skor t hitung sebesar -2,796 dan signifikansi 0,007. Artinya *job satisfaction* memiliki pengaruh atas *turnover intention* secara signifikan. Variabel lingkungan kerja (X3) memperoleh skor t hitung senilai -3,188 dengan nilai signifikan sejumlah 0,002. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan atas *turnover intention*.

Hasil Uji F

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan nilai F hitung sebesar 10,630 dengan angka signifikansinya 0,000. Nilai F hitung melebihi nilai F tabel 2,720 dan angka probabilitasnya kurang dari 0,05. Dengan

demikian, dapat diartikan bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh keseluruhan variabel independen.

Tabel 3.
HASIL UJI F

Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.856	3	151.130	10.630	.000 ^b
	Residual	784.831	76	14.217		
	Total	1063.688	79			

Sumber: Data diolah (2021)

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan apabila *job insecurity* yang dialami karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan pada intensitas *turnover* karyawan. Berdasarkan pengamatan dan hasil jawaban responden yang diperoleh, ditemukan bahwa pekerja terkadang merasa gelisah, tidak yakin dengan masa depannya di perusahaan karena keadaan lingkungan yang terus berubah-ubah. Karyawan merasa takut apabila dengan kehilangan pekerjaannya maka dapat menurunkan harga dirinya di masyarakat. Pemberhentian karyawan atau pemangkasan gaji dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila perusahaan mengalami kesulitan. Hal tersebut menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran bagi karyawan akan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya dapat memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil tersebut mendukung penelitian Greenhalgh & Rosenblatt (1984) bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Apabila karyawan menghadapi tekanan yang besar di tempat kerjanya, hal itu dapat memunculkan keinginan karyawan berhenti dari tempat kerja mereka dan beralih ke tempat lain. Hasil pengujian ini selaras dengan penelitian Saputra *et al.*, (2020), Januartha & Andyani (2019), Koestanto & Ardi (2017) dan Pernyataan tersebut diperkuat oleh pendapat Mobley (2011) yang menyatakan bahwa fenomena *turnover* selalu diawali dengan munculnya keinginan untuk berhenti bekerja dari tempatnya saat ini.

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga, apabila kepuasan kerja karyawan rendah, pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya semakin meningkat. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja tinggi, keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya semakin rendah. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, beberapa pekerja jarang mendapatkan kesempatan pengembangan karier dari perusahaan. Sebagian karyawan menilai perusahaan belum begitu transparan mengenai nilai atau standar yang harus dicapai karyawan agar mendapat promosi. Karyawan kurang puas dengan kebijakan baru perusahaan yakni terkait pemotongan upah karyawan akibat adanya *Covid-19*. Dengan pemotongan tersebut, karyawan merasa semakin kesulitan memenuhi kebutuhan diri mereka. Selain itu, berdasarkan jawaban kuesioner responden, ditemukan bahwa hubungan antar sesama karyawan belum terjalin erat sehingga terkadang menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja. Hasil tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Yofi selaku *Relation Officer* PT Shelter Nusa Indah yang mengungkapkan bahwa beberapa tahun terakhir perusahaan tidak mengadakan acara keakraban antar karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ini mendukung pendapat Mbah & Ikemefuna (2012) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan keinginan pindah karyawan semakin tinggi dan sebaliknya, jika kepuasan karyawan tinggi maka tingkat keinginan karyawan untuk berpindah semakin menurun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tripath & Pandey (2017), Zhang *et al.*, (2018), Prabawa & Suwandana (2017), Halimah *et al.*, (2016) Utama & Surya (2020), Hal ini diperkuat oleh pendapat Dole & Schroeder (2001) Kepuasan karyawan memainkan peran penting

terhadap keberhasilan organisasi, di mana kepuasan karyawan yang tinggi akan mengurangi tingkat pergantian karyawan dan dapat menaikkan semangat kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Sehingga ketika lingkungan kerja tidak baik atau kurang kondusif maka bisa menaikkan pikiran karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan mereka. Berdasarkan hasil jawaban responden, karyawan setuju bahwa mereka akan nyaman untuk terus bekerja apabila kondisi udara perusahaan berjalan baik, tidak lembab dan tidak kering, pencahayaan yang cukup, kemudian tidak terganggu oleh suara bising mesin produksi, dan tersedia peralatan keamanan yang memadai serta adanya pihak keamanan yang menjamin rasa aman karyawan selama bekerja di perusahaan.

Pengujian hipotesis ini mendukung hasil penelitian Quareshi (2012) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat berpindah kerja. Hal ini diperkuat pendapat Joarder et al (2011), dengan terciptanya kenyamanan lingkungan kerja, semisal pencahayaan yang mencukupi serta adanya perasaan aman dari tindak kriminalitas maka dapat menurunkan keinginan untuk berhenti dari tempat kerjanya saat ini. Penelitian ini selaras dengan hasil studi terdahulu oleh Koestanto & Ardi (2017), Intan & Irfani (2020), Nikmah et al. (2018), Saputra et al. (2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa secara positif *job insecurity* memengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Shelter Nusa Indah. Artinya ketika ancaman yang dialami pekerja itu tinggi, maka dapat meningkatkan intensi *turnover* karyawan. *Job satisfaction* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Shelter Nusa Indah, artinya semakin rendahnya tingkat kepuasan kerja maka keinginan karyawan untuk berhenti bekerja semakin tinggi. Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Shelter Nusa Indah, artinya ketika lingkungan kerja karyawan sudah baik atau kondusif maka akan menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Implikasi manajerial pada penelitian ini, perusahaan diharapkan bisa mengurangi perasaan gelisah, cemas dan kekhawatiran atas ancaman yang dialami karyawan mengenai masa depannya di perusahaan, salah satunya yaitu memberikan bimbingan konseling untuk mengelola stress atau tekanan psikologis yang dialami karyawan. Perusahaan diharapkan memberikan apresiasi atau *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja dan dedikasi yang baik terhadap kemajuan perusahaan. Misalnya dengan memberikan pujian maupun kesempatan promosi. Perusahaan diharapkan bisa memelihara dan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan bukan hanya secara fisik namun juga sosial. Penelitian ini terbatas dilakukan terhadap karyawan *outsourcing* yang bekerja di bagian produksi. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel berbeda yang berkaitan dengan *turnover intention* seperti *work-family conflict*, *work engagement*, sosial media atau variabel lainnya, ataupun menggunakan metode analisis lainnya sehingga hasil penelitian terkait *turnover intention* lebih bervariasi dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does Turnover Intention Mediate the Effects of Job Insecurity And Co-Worker Support on Social Loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41–49. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A Multivariate Analysis of The Determinants of Job

Novi Ali Marzuqi. Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 350–360. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.67.3.350>

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>

Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Sains Manajemen & Akuntansi*, X(1), 85–101. <http://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>

Bps.go.id. (2020). Analisis Hasil Survei Dampak Covid-19 Terhadap Pelaku Usaha. *Analisis Hasil Survei Dampak COVID-19 terhadap Pelaku usaha*. Retrieved October 18, 2021, from <https://www.bps.go.id/publication/2020/09/15/9efe2fbda7d674c09ffd0978/analisis-hasil-survei-dampak-covid-19-terhadap-pelaku-usaha.html>

Cnnindonesia.com. (2020). 5 Dampak Omnibus Law Ciptaker bagi Pekerja di Indonesia. Retrieved December 26, 2020, from [www.cnnindonesia.com website: https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006135421-532-554944/5-dampak-omnibus-law-ciptaker-bagi-pekerja-di-indonesia](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201006135421-532-554944/5-dampak-omnibus-law-ciptaker-bagi-pekerja-di-indonesia).

CNNIndonesia.com. (2020). 8 Dampak Covid bagi Buruh Versi FSBPI: PHK Hingga Eksploitasi. Retrieved December 26, 2020, from [www.cnnindonesia.com website: https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201219165052-92-584233/8-dampak-covid-bagi-buruh-versi-fsbpi-phk-hingga-eksploitasi](https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201219165052-92-584233/8-dampak-covid-bagi-buruh-versi-fsbpi-phk-hingga-eksploitasi)

De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>

Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234–245. <https://doi.org/10.1108/02686900110389188>

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Sumber Daya Manusia: *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: ALFABETA.

Fahmy, E., Tura, T. B., & Sukpti, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Screenplay Productions Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 535–545. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/11291>

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1524–1540. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/606/0>

Hanaysha, J., & Tahir, P. R. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(May), 272–282. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.016>

Haque, A., Fernando, M., & Caputi, P. (2019). The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover Intentions: An

- Empirical Study with Australian Employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759–774. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-6>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7548–7575. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Joarder, M. H. R., Sharif, M. Y., & Kawsar, A. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*, 2(4), 135–158. <https://www.berjournal.com/mediating-role-of-affective-commitment-in-hrm-practices-and-turnover-intention-relationship-a-study-in-a-developing-context-2>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 95–103. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect of Affective Commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 100–106. <https://doi.org/10.7454/proust.v1i1.21>
- Koestanto, D., & Ardi, R. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Jurnal Gemawisata*, 53(9), 1689–1699. <http://stiepari.greenfrogs-ts.co.id/jurnal/index.php/JT/article/view/70>
- Kompas.com. (2020). Apa Itu *Omnibus Law* Cipta Kerja, Isi, dan Dampaknya bagi Buruh?. Retrieved October 21, 2021, from www.kompas.com website: <https://www.kompas.com/tren/read/2020/10/06/104500965/apa-itu-omnibus-law-cipta-kerja-isi-dan-dampaknya-bagi-buruh?page=all>
- Kreitner, R., & Angelo, K. (2014). *Organizational Behavioral* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen, dan Intensi Keluar di PT Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(6), 308–329. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/6447>
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job Insecurity and Turnover Intention: Organizational Commitment as Mediator. *Social Behavior and Personality*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5865>
- Lumbanrau, R. E. (2020). Omnibus Law: Alasan Buruh Berdemo di Tengah Ancaman Virus Corona - 'Covid-19 Berdampak Satu Generasi, Omnibus Law Hingga Tujuh Turunan. Retrieved October 19, 2021, from BBC.com website: <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-54382465>
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational Well-Being As A Mediator Between Job Insecurity and Turnover Intention: Findings at the Individual and Work Department Levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381–393. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.752896>

Novi Ali Marzuqi. Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employee s ' Turnover Intentions in total Nigeria plc . in Lagos State. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(14), 275–287. <https://www.ijhssnet.com/journal/index/1129>

Mobley, W. . (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya* (N. Imam (ed.); Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

Nikmah, R. M., Heru Sri Wulan , SE, M., & Adji Seputro , SE, M. (2018). Analysis of the Influence of the Work Environment, Work Stress, Job Satisfaction, and Career Development on Intention Turnover Study on PT. Pearland Boyolali. *Journal of Management*, 4(4), 1–9. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1155>

Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. . (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Forum Manajemen*, 17(2), 87–96. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/334>

Prabawa, M. Y., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(12), 6561–6591. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33921>

Priansa, D. . (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

Putra, I. D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Tunover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), 5116–5143. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31993>

Putri, E., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect of Work Environment on Through Work Discipline. *International Journal Of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>

Putri, E. I. P., & Irfani, H. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention di PT. Neuronworks Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 802–808. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.23059>

Qureshi, M. I. (2012). Job Stress , Workload , Environment and Employees Turnover Intentions : Destiny or Choice. *Archives Des Sciences*, 65(8), 230–241. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2152930

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>

Saputra, E. G. A., Maryam, S., & Setya M, F. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Edunomika*, 04(01), 263–270. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/926>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian : Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*.

Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Suprayitno dan Sukir. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 23–34. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/77>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tripathi, P., & Pandey, M. K. (2017). Examining the Relationship between Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Employee's Turnover Intention. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), 451–459. <https://psycnet.apa.org/record/2018-11425-022>
- Ünsal, B., Çakmak, Ö., & Witte, H. (2012). Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(24), 14–20. <https://citeseerx.ist.psu.edu/messages/downloadsexceeded>
- Utama, I. W. B. S., & Surya, I. B. K. (2020). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3062–3081. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p09>
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>