

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN UNTUK PINDAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PANJI PUTRA PERKASA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 14311637
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN UNTUK PINDAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PANJI PUTRA PERKASA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana
Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 14311637
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2020**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, November 2020

Penulis,



Farhan Nouraldwi Prasetyo

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan penyedia jasa pengelolaan
kebersihan PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta**

Nama : Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 14311637
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

Yogyakarta, November 2020
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTIONS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Disusun Oleh : **FARHAN NOUFALDI**

Nomor Mahasiswa : **14311637**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Selasa, 9 Februari 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.



Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M. Si, Ph.D.

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(QS. Al-Baqarah : 153)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga suatu kaum itu sendiri megubah apa yang ada pada diri mereka”

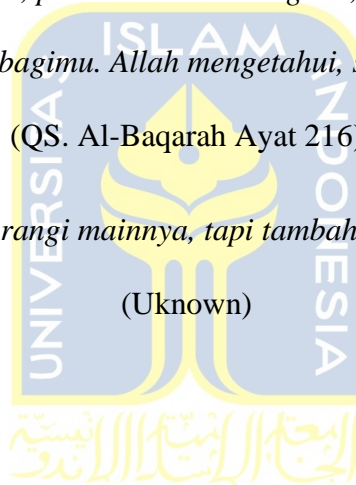
(QS. Ar Ra'du: 11)

“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

(QS. Al-Baqarah Ayat 216)

“Jangan kurangi mainnya, tapi tambah belajarnya”

(Unknown)



**PENGARUH KETIDAKAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN UNTUK PINDAH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. PANJI PUTRA PERKASA YOGYAKARTA**

Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

farhannoufaldi19@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh Ketidakaman Kerja dan lingkungan kerja Terhadap keinginan untuk pindah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan penyedia jasa pengelolaan kebersihan PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Ketidakaman Kerja dan lingkungan kerja Terhadap keinginan untuk pindah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode *Convenience sampling*. Responden pada penelitian ini adalah sebanyak 150 karyawan PT. Panji Putra Perkasa. Namun hanya 132 kuesioner (88%) yang dikembalikan. Metode analisis data menggunakan uji SEM, dengan alat uji *software Smart PLS v.3.2.7* sebagai alat analisis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ketidakaman Kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk pindah, Ketidakaman Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh secara langsung dari Ketidakaman Kerja terhadap keinginan untuk pindah lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung dari Ketidakaman Kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi kepuasan kerja, dan lebih besar pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah daripada pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, lingkungan kerja, keinginan untuk pindah, Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK ENVIRONMENT ON
TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING
VARIABLE ON PT. PANJI PUTRA PERKASA YOGYAKARTA**

Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo

Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia

farhannoufaldi19@gmail.com

Abstract

This study discussed about how job insecurity and work environment influences on turnover intentions with job satisfaction as intervening variable of cleaning service provider PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. The purpose of this study is to determine the influences of job insecurity and work environment on turnover intentions with job satisfaction as intervening variable. Sampling technique in this study is convenience sampling method. The respondents were 150 employees, but only 132 questionnaires (88%) has returned. The data analysis used Structural Equation Model (SEM) with Smart PLSv.3.2.7 software as an analytical tool.

The result showed that job insecurity and work environment have an influence on turnover intention, job insecurity and work environment have an effect on job satisfaction, the direct effect of job insecurity on turnover intention is greater than the indirect effect of job insecurity on turnover intention mediated by job satisfaction and the greater the direct effect of the work environment on turnover intention than the indirect effect of the work environment on turnover intention mediated by job satisfaction.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah *rabbi'l'alamin*. Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “*Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan untuk Pindah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta*”. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan agung Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatNya yang sampai saat ini telah menjadi suri tauladan bagi umatNya. Serta yang telah memperjuangkan dari zaman *jahiliyah* hingga menuju jaman yang penuh dengan teknologi ini.

Dalam penyusunan skripsi terdapat beberapa hambatan yang dihadapi, penulis menyadari bahwa kelancaran penyusunan skripsi ini berkat izin Allah SWT, dukungan, doa, bantuan, dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, hidayahNya kepada penulis hingga saat ini.
2. Bapak dan Ibu, Kakak dan Adik tercinta yang selalu memberikan semangat dan doa serta mengingatkan akan tujuan dan cita-cita penulis yang harus tercapai.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
4. Bapak Dr. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, motivasi dan ilmu yang diberikan selama penyusunan Tugas Akhir Skripsi penulis hingga selesai.
7. Kepala cabang PT. Putra Panji Perkasa Yogyakarta HJ. Eka Friemnes M.Y.S, S.H., M.Kn. beserta seluruh pihak . Putra Panji Perkasa Yogyakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian.
8. Teman-teman perkuliahan yang tidak bisa dituliskan satu persatu atas pengalaman, informasi dan hiburannya sehingga penulis tetap semangat dalam menyusun Tugas Akhir Skripsi. Kalian semua hebat!
9. Teman-teman kontrakan. Denik, Wita, Adhan, Fandi, Febi, Hari, Izul, Mifta yang selalu memberikan sudut pandang baru akan kehidupan, sumber inspirasi juga tempat mengadu akan hambatan-hambatan yang penulis hadapi. Sukses untuk kita semua.
10. Teman-teman Vidatra Bontang. Ade, Kisky, Hayolar, Tito, Agung, Kinanti, Adji, Nisa Terimakasih atas tekanan yang teman-teman berikan sehingga memacu semangat penulis untuk segera menyelesaikan Skripsi ini.

Serta semua pihak-pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan juga doanya yang terlalu banyak sehingga tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Aamin.

Sebagai Penutup, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan laporan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penelitian ini.

Wassalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Yogyakarta, 9 November 2020
Penulis,



Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	1
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	3
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	4
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR.....	5
MOTTO	6
ABSTRAK.....	7
KATA PENGANTAR	9
BAB I.....	15
PENDAHULUAN	15
1.1 Latar Belakang	15
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian.....	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	20
2.1 Penelitian Terdahulu	20
2.1.1 Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah.....	20
2.1.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah.....	24
2.1.3 Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.....	27
2.1.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	30
2.1.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.....	33
2.1.6 Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja.	37
2.1.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja.	40
2.2 Landasan teori.....	65
2.2.1 Menejemen Sumber Daya Manusia.....	65
2.2.2 Ketidakamanan Kerja.....	67
2.2.3 Lingkungan kerja	70
2.2.4 Kepuasan kerja.....	75
2.2.5 Keinginan untuk Pindah.....	78
2.3 Hubungan antar variabel dan perumusan hipotesis.....	87
2.3.1 Pengaruh Job Insecurity terhadap keinginan untuk pindah.....	87

2.3.2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah.....	88
2.3.3	Pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja.....	89
2.3.4	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.....	90
2.3.5	Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.....	91
2.3.6	Pengaruh job insecurity terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja	92
2.3.7	Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja	93
2.4	Kerangka penelitian.....	95
BAB III		96
METODE PENELITIAN		96
3.1	Pendekatan penelitian.....	96
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	96
3.2.1	Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	97
3.2.2	Bidang Organisasi.....	97
3.2.3	Struktur Organisasi.....	98
3.3	Populasi dan Sampel.....	98
3.3.1	Populasi.....	98
3.3.2	Sampel.....	98
3.4	Teknik Penarikan Sampling.....	100
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	100
3.6	Jenis Data Penelitian.....	102
3.6.1	Data Primer.....	102
3.6.2	Data Sekunder.....	103
3.7	Klasifikasi Variabel Penelitian.....	103
3.7.1	Variabel Independen.....	103
3.7.2	Variabel Intervening.....	104
3.7.3	Variabel Dependen.....	104
3.8	Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	104
3.8.1	Job Insecurity (X_1).....	104
3.8.2	Lingkungan Kerja (X_2).....	105
3.8.3	Kepuasan Kerja (Z).....	106
3.8.4	keinginan untuk pindah (Y).....	107
3.9	Teknik Analisis Data.....	108

3.9.1	Analisis Structural Equation Modelling (SEM).....	108
3.9.2	Tahapan Analisis PLS-SEM.	108
BAB IV	116
HASIL DAN PEMBAHASAN	116
4.1	Analisis Deskriptif.....	117
4.1.1	Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian	117
4.1.2	Analisis deskriptif variabel penelitian	121
4.2	Analisis Data	127
4.2.1	Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	127
4.2.2	Analisis Model Struktural (inner Model).....	135
4.2.3	Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	144
4.3	Pembahasan.....	145
4.3.1	Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah.	145
4.3.2	Lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah	146
4.3.3	Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja	148
4.3.4	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	149
4.3.5	Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.....	150
4.3.6	Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar.....	153
4.3.7	Pengaruh kepuasan kerja dalam mediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah	154
BAB V	156
KESIMPULAN DAN SARAN	156
5.1	Kesimpulan.....	156
5.2	Saran.....	157
DAFTAR PUSTAKA	159
LAMPIRAN	168

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ditandai dengan perubahan kondisi perekonomian secara keseluruhan, maka dari itu para pelaku ekonomi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan bisnis yang dinamis. Para pelaku bisnis berlomba-lomba untuk keunggulan dalam meningkatkan kualitas produk serta meraih keuntungan kompetitif. Dalam beberapa kasus, organisasi mungkin merasa perlu untuk mengurangi jumlah tenaga kerja agar tetap kompetitif. Hal ini sering menghasilkan fase antisipasi di mana karyawan mengalami ketidakamanan kerja yang tinggi terkait dengan masa depan pekerjaan mereka di organisasi (Ferrie et al. 2001). Karena perampangan dan privatisasi organisasi yang sering di negara-negara industri dalam dua dekade terakhir, ketidakamanan kerja menjadi isu yang semakin mengkhawatirkan.

Para ilmuwan mendefinisikan Ketidakamanan kerja sebagai harapan individu tentang kesinambungan dalam situasi pekerjaan atau kekhawatiran keseluruhan tentang keberadaan masa depan pekerjaan (Belcourt, Mc. Bey, Hong dan Yap 2013). Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Ismail (2015) yang membuktikan bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan mempengaruhi niat untuk berhenti. Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Smithson dan Lewis (2000) memberikan penjelasan, ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis karena adanya fluktuasi lingkungan kerja yang membuat seseorang merasa bingung dan tidak aman.

Kondisi lingkungan kerja dapat bervariasi positif dan negatif berdampak pada hasil karyawan seperti keinginan untuk pindah. Markey et al (2012) menginvestigasi dampak pada niat berhentinya karyawan dari persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka. Menggunakan pendekatan kualitas lingkungan kerja (QWE) dan menemukan bahwa kemungkinan berhenti lebih besar ketika tempat kerja dianggap sebagai tempat yang buruk untuk bekerja. Tempat kerja yang baik ditandai oleh tingkat stres yang rendah, karyawan merasa dihargai oleh manajemen dan tidak merasa terancam di tempat kerja. Dalam tempat kerja yang baik, beberapa atribut kunci dari QWE memiliki dampak yang lebih besar terhadap niat berhenti daripada ketika tempat kerja dianggap buruk.

Selain faktor Ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja, faktor lain seperti kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat keinginan untuk berpindahnya karyawan di suatu organisasi. Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, perbedaan antara jumlah hadiah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima. Sementara itu, kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan mereka, berdasarkan faktor lingkungan kerja, seperti pengawas, gaya, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan (Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske 2009). Menurut Lane, Esser, Holte dan Anne (2010) Faktor utama yang berbeda di lingkungan kerja seperti gaji, otoritas yang dipegang karyawan, jam kerja dan sistem organisasi serta koneksi antar pekerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu hasil sikap yang paling umum diteliti dalam literatur ketidakamanan pekerjaan (Sverke, Hellgren dan Naswall 2006). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dihasilkan dari evaluasi atau penilaian pengalaman kerja seseorang (Locke 1976). Hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dapat dimengerti karena pekerjaan

menyediakan banyak sumber kepuasan seperti stabilitas ekonomi, kontak sosial, dan self-efficacy (De Witte 1999). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan secara langsung berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih rendah (Ashford, Lee, dan Bobko 1989).

Menurut Hellman (1997), meningkatnya ketidakpuasan pada karyawan menghasilkan peluang yang lebih tinggi untuk mempertimbangkan peluang kerja lainnya. Dalam meta-analisisnya terhadap penelitian di AS, hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk berpindah ditemukan berbeda secara signifikan dari nol dan secara konsisten negatif.

Berdasar pada uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah?
3. Apakah terdapat pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah?
6. Apakah terdapat pengaruh Ketidakamanan kerja pada tingkat keinginan untuk pindah karyawan melalui kepuasan kerja?
7. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja pada tingkat keinginan untuk pindah karyawan melalui kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian.

1. Untuk menganalisis pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap tingkat keinginan untuk pindah.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah.
3. Untuk menganalisis pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.
6. Untuk menganalisis pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan wawasan juga pengetahuan terkait dengan hubungan antara Ketidakamanan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan untuk pindahnya karyawan dari sebuah organisasi.

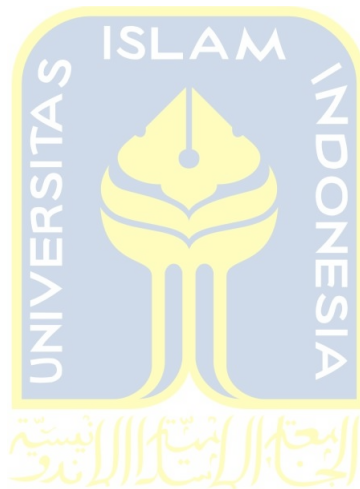
2. Bagi Perusahaan

Sebagai informasi tambahan dan referensi bagi perusahaan juga menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam perusahaan mengenai Ketidakamanan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai upaya untuk menurunkan tingkat keinginan karyawan untuk pindah.



3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan Ketidakamanan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah



BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah.

1. JS Emberland, T. Rundmo (2010)

Penelitian dilakukan oleh JS Emberland, T. Rundmo pada tahun 2010 dengan judul penelitian *“Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior”*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah tingkat ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan secara kognitif (persepsi ketidakamanan pekerjaan) dan tanggapan evaluatif terhadap tingkat ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan (ketidakpuasan ketidakamanan pekerjaan dan perilaku tidak aman pekerjaan) dapat berhubungan secara berbeda dengan kesejahteraan mental karyawan, keinginan berpindah dan perilaku risiko pekerjaan.

Signifikansi karakteristik demografi serta implikasi dari variabel sikap (kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi) dan untuk variabel dependen diperhitungkan. Berdasarkan data dari survei kuesioner yang dilakukan sendiri di antara sampel representatif dari populasi orang dewasa Norwegia menunjukkan bahwa hanya perilaku ketidakamanan pekerjaan yang secara tidak langsung terkait dengan keinginan berpindah dan perilaku berisiko melalui dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis. Kepentingan relatif dari dimensi ketidakamanan pekerjaan untuk variabel dependen dibahas, serta implikasi teoritis dan praktis.

2. Chalim, Asep Saifuddin (2018).

Penelitian dilakukan oleh Chalim, Asep Saifuddin tahun 2018 dengan penelitian berjudul *“Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover*

Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia.”. Studi ini membahas perputaran karyawan sebagai salah satu masalah penting yang dihadapi oleh setiap organisasi.

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis faktor-faktor penentu dari keinginan untuk berpindah, seperti ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Objek penelitian ini adalah dosen pendatang baru universitas Islam swasta di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen; Penelitian ini menggunakan model jalur korelasi. Untuk membangun perumusan struktural model jalur korelasi, penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian sebagai analisis *Partial Least Square* (PLS). Studi ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja dipengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak positif terhadap keinginan untuk pindah. Sebaliknya, ketidakamanan pekerjaan tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap keinginan untuk pindah, tetapi memiliki efek tidak langsung yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Ajiputra, Mirza Setyawan, and Ahyar Yuniawan (2016)

Penelitian dilakukan oleh Ajiputra, Mirza Setyawan, and Ahyar Yuniawan pada tahun 2016 dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap keinginan pindah dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini karyawan PDAM Hotel kabupaten Semarang menjadi populasi yang digunakan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan Teknik

pengambilan sampel ditargetkan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel berupa survei terhadap 79 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data uji mekanik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis jalur dan uji tunggal untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah, kepuasan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk pindah, keinginan untuk pindah negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemanan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Kompensasi merupakan variabel positif yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Sri Devi, N. L., dan Sudibia, G. A. (2015)

Penelitian dilakukan oleh Sri Devi, N. L dan Sudibia, G. A pada tahun 2015 dengan judul penelitian "Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort) terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort." Studi ini memakai 79 orang responden, responden adalah karyawan tetap dan kontrak. Pengujian menggunakan metode teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasar dari hasil menyimpulkan bahwa variabel Ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, variabel ketidakamanan kerja juga berpengaruh negatif signifikan pada keinginan untuk pindah, kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja, variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif signifikan pada keinginan untuk pindah, variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan pada intensi keluar.

5. Gustian, Ganang Eko (2012)

Penelitian dilakukan oleh Gustian, Ganang Eko pada tahun 2012 dengan judul penelitian "Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Niat Untuk Keluar Karyawan Perempuan Pada CV Sekawan di Pedan Klaten." Model dan teknik analisis data yang digunakan *Structural Equation Model*. Hasil dari penelitian ini adalah Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan pada komitmen organisasional. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan untuk pindah. *Job satisfaction* berpengaruh positif tidak signifikan pada komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah. *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

6. Balz Anne dan Schuller Karin (2018)

Penelitian dilakukan oleh Balz Anne dan Schuller Karin pada tahun 2018 dengan judul penelitian "*always looking for something better? the impact of job insecurity on turnover intentions: do employables and irreplaceables react differently?*" Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah tingkat *job insecurity* yang dirasakan secara kognitif (persepsi ketidakamanan pekerjaan) dan tanggapan evaluatif terhadap tingkat Ketidakamanan kerja yang dirasakan (ketidakpuasan ketidakamanan pekerjaan dan perilaku tidak aman pekerjaan) dapat berhubungan secara berbeda dengan kesejahteraan mental karyawan, keinginan berpindah dan perilaku risiko pekerjaan. Studi ini berfokus pada konteks internasional dengan menggunakan data Program Survei Sosial Internasional (ISSP) untuk menilai generalisasi hasil.

Temuan menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan meningkatkan niat berpindah di semua negara. Selain itu, kelayakan kerja yang dirasakan meningkatkan niat

untuk berpindah di sebagian besar negara, sedangkan bukti lemah menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tak tergantikan cenderung memiliki niat untuk berpindah. Penelitian ini juga menemukan bahwa kemampuan kerja secara signifikan meningkatkan niat berpindah di hampir semua negara.

2.1.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah

1. Arnoux-Nicolas, Caroline, et al. (2016)

Studi terbaru dilakukan Arnoux-Nicolas, Caroline, et. al. tahun 2016 penelitian yang berjudul “*Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work*”. Kondisi kerja yang dirasakan menyebabkan berbagai hasil negatif untuk perilaku karyawan, termasuk keinginan berpindah. Meskipun mediator potensial untuk hubungan ini sebelumnya diidentifikasi, arti penting dari pekerjaan belum diselidiki. Penelitian ini menguji peran sumber daya psikologis ini sebagai mediator untuk hubungan antara kondisi kerja yang dirasakan dan keinginan berpindah dalam sampel 336 pekerja Perancis dari konteks pekerjaan yang berbeda. Hasil menunjukkan bahwa kondisi kerja yang merugikan secara positif dan signifikan terkait dengan keinginan berpindah. Arti pekerjaan berhubungan negatif dengan baik kondisi kerja yang dirasakan dan keinginan berpindah. Analisis mediasi untuk makna kerja menunjukkan efek tidak langsung dari beberapa kondisi kerja yang merugikan pada intensi untuk pindah. Peran makna kerja sebagai sumber daya psikologis bagi karyawan yang menghadapi kondisi kerja yang merugikan dibahas, terutama mengenai implikasinya terhadap penelitian dan praktik dalam konteks organisasi.

2. Lee, Byoung-kwon, et al. (2016)

Penelitian terbaru dilakukan Lee, Byoung-kwon, et al. tahun 2016 berjudul “*Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists*” Tujuan dari

Penelitian ini adalah untuk memberikan data dasar untuk solusi untuk mengurangi tingkat turnover terapis fisik. Ini akan membantu menciptakan personil yang efisien dan manajemen organisasi dengan mengeksplorasi dampak lingkungan kerja dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan pada intensi untuk pindah dan menganalisis korelasi di antara mereka. Sebuah survei dilakukan di daerah Daejeon dan Chungcheong dengan 236 terapis yang bekerja di institusi medis. Analisis data dikumpulkan dengan analisis regresi linier yang dilakukan dengan program SPSS 18.0 serta koefisien *alpha Cronbach*. Hasil menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keinginan untuk pindah dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan namun hubungan negatif signifikan masing-masing pada keinginan untuk pindah serta lingkungan kerja. Stress terkait pekerjaan ($r = 0,415$) berdampak positif signifikan pada keinginan untuk pindah dan lingkungan kerja ($r = -0,387$) memiliki dampak negatif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu meningkatkan kepuasan dengan profesi juga tempat kerja untuk pekerja.

3. Tulangow, Margaritha J., David PE Saerang, dan Farlane S. Rumokoy (2018)

Penelitian dilakukan oleh Tulangow, Margaritha J., David PE Saerang, dan Farlane S. Rumokoy. Penelitian ini dilakukan pada 2018 dengan judul “*The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado)*.” Beberapa pengaruh negatif seperti kurangnya perhatian terhadap organisasi tidak tertarik pada pekerjaan atau tidak bertanggung jawab dapat menurunkan kepuasan karyawan. Situasi ini dapat mengakibatkan stress kerja. Tujuan dari studi adalah menganalisis pengaruh Stress Kerja, Lingkungan serta bobot kerja pada Intensi keluar pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Wika Realty Manado terdiri dari 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan *probability sampling*.

penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari *Job Stress*, lingkungan kerja dan beban kerja pada keinginan karyawan untuk pindah. Organisasi harus memperhatikan dan mengelola dengan baik bobot kerja karyawannya.

4. Markey, Ray, Katherine Ravenswood, and Don J. Webber (2012)

Penelitian dilakukan oleh Markey, Ray, Katherine Ravenswood, and Don J. Webber pada tahun 2012 dengan judul penelitian "*The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit.*" Penelitian ini menyelidiki konsep kualitas lingkungan kerja dalam kaitannya dengan keinginan berhenti karyawan dan berpendapat bahwa kualitas lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuan manajer untuk membentuk niat berhenti karyawan mereka. Penelitian ini mengilustrasikan proposisi ini menggunakan survei kecil karyawan di empat industri yang berbeda di Selandia Baru. Hasil mendukung temuan literatur yang ada hanya jika karyawan merasa kualitas lingkungan kerja mereka baik; jika seorang karyawan merasa bahwa kualitas lingkungan kerja mereka buruk maka implikasi kebijakan yang ada dapat menjadi ompong. Ini menunjukkan kualitas lingkungan kerja adalah fokus penting dari kebijakan untuk membentuk niat berhenti.

5. Wan, Qiaoqin, et al. (2018)

Penelitian dilakukan oleh Wan, Qiaoqin, et al. tahun 2018 penelitian berjudul "*Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement.*" bertujuan untuk menilai niat berpindah di antara perawat berpengalaman dan mengeksplorasi efek lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja pada intensi untuk pindah. Desain survei deskriptif, cross-sectional. Dengan melibatkan 778 perawat berpengalaman dari 7 rumah sakit disurvei tentang keterlibatan kerja mereka, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan keinginan berpindah pada Maret-Mei

2017. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menguji model teoritis serta hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan 35,9% perawat berpengalaman memiliki intensi untuk pindah tingkat tinggi. Akhir Model menjelaskan 50% dari varian dalam keinginan untuk pindah perawat yang berpengalaman dan menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja yang positif dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan kemauan untuk pergi yang rendah sedangkan partisipasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kemauan untuk pergi. (2) partisipasi kerja tingkat tinggi, kemauan pergi rendah, karakteristik partisipasi kerja yang positif memediasi hubungan antara karakteristik kerja dan kemauan pindah.

2.1.3 Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

1. Artz, Benjamin, and Ilker Kaya (2014)

Penelitian dilakukan Artz, Benjamin, and Ilker Kaya pada tahun 2014 dengan judul penelitian "*Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers*". Penelitian ini mengukur hubungan antara Ketidakamanan kerja yang dirasakan dan kepuasan kerja di Amerika Serikat serta fokus pada pekerja serikat sektor publik. Kepuasan kerja menurun dengan Ketidakamanan kerja yang dirasakan di antara pekerja serikat di sektor publik dan terutama ketika kepemilikan dengan majikan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat Ketidakamanan kerja di sektor publik, penelitian ini mengukur hubungan antara Ketidakamanan kerja yang dirasakan dan kepuasan kerja di Amerika Serikat dan fokus pada pekerja serikat sektor publik. Kepuasan kerja menurun dengan Ketidakamanan kerja yang dirasakan di antara pekerja serikat di sektor publik. Data yang digunakan adalah 2008 dari Studi Perubahan Tenaga Kerja Nasional (NSCW). NSCW adalah data yang

ditetapkan untuk keperluan menganalisis kepuasan kerja sementara mengontrol faktor demografi serta karakteristik kerja.

Hasil dari penelitian ini adalah signifikan dan negatifnya hubungan Ketidakamanan kerja juga kepuasan berlanjut dan hanya menurun sedikit karena lebih banyak kontrol ditambahkan ke model. risiko yang dirasakan dari kehilangan pekerjaan memiliki hubungan negatif yang besar dengan kepuasan kerja pekerja di Amerika Serikat. Secara tradisional sebagai hasil kerja serikat pekerja kolektif lebih dilindungi dari rasa kehilangan pekerjaan daripada pekerja non-serikat pekerja. Pekerja serikat secara keseluruhan cenderung tetap dalam pekerjaan mereka lebih lama daripada yang lain, dan pekerja serikat pekerja sektor publik memiliki lebih banyak pekerja rata-rata daripada pekerja sektor publik non-serikat pekerja dan karena itu memiliki harapan yang lebih tinggi untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Ekspektasi tinggi dari keamanan kerja ini menyebabkan kepuasan kerja berkurang jika harapan tidak terpenuhi, dan serikat pekerja sektor publik menganggap pekerjaan mereka tidak aman.

2. Ouyang, Zhongming, et al. (2015)

Penelitian dilakukan oleh Ouyang, Zhongming, et al. pada tahun 2015 dengan judul penelitian “*Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana perbedaan individu dalam kecerdasan emosi mempengaruhi kepuasan kerja, dan terutama difokuskan pada konfirmasi peran mediator keadilan organisasi dan Ketidakamanan kerja. Sebanyak 420 staf dari perusahaan IT berskala besar di China menyelesaikan skala kecerdasan emosional yang dilaporkan sendiri, skala keadilan organisasi, skala ketidakamanan pekerjaan dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota. Hasilnya mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi, keadilan organisasi, ketidakamanan kerja juga

kepuasan signifikan berkaitan. Pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan secara sebagian dimediasi oleh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja.

3. Reisel, William D., et al (2010)

Penelitian terbaru dilakukan Reisel, William D., et al di tahun 2010 penelitian berjudul *“The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees.”*. Penelitian ini meneliti efek dari ketidakamanan kerja pada tiga hasil: sikap pekerjaan (kepuasan), perilaku kerja (perilaku kewargaan organisasional dan perilaku menyimpang), dan emosi negatif (kecemasan, kemarahan, dan kelelahan). Sebanyak 320 manajer AS menanggapi survei elektronik laporan otomatis. Selain itu, dua pengadil independen telah menganalisis dan menilai subkumpulan sampel komentar manajer atas grup diskusi elektronik tentang kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi, dan perilaku menyimpang mereka. Analisis dari kedua set data menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan berhubungan negatif dengan kepuasan dan ketidakamanan pekerjaan memiliki efek langsung dan tidak langsung pada perilaku kerja dan emosi. Hasil dari penelitian ini adalah ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berhubungan positif dengan OCB, tetapi negatif terkait dengan perilaku menyimpang dan kecemasan, kemarahan, dan kelelahan. Selanjutnya, penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara parsial menengahi efek dari ketidakamanan kerja.

4. Agustina, N (2017)

Penelitian terbaru dilakukan Nella, Agustina tahun 2017, penelitian berjudul “*The Influence of Organizational Justice and Work Insecurity on Job Satisfaction and Desire Out to Employees Contract PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza.*”. Dalam penelitian kuantitatif ini, sebanyak 45 responden diwawancarai dengan memakai kuesioner pada pekerja kontrak. Kepuasan kerja karyawan kontrak penting dikelola karna kepuasan dapat memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan jika tidak dikelola dengan baik akan memicu keinginan untuk keluar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil menunjukkan keadilan perusahaan memiliki pengaruh negatif signifikan pada keinginan untuk pindah, keadilan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada *job satisfaction*, Ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan untuk pindah, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan pada *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan pada keinginan untuk pindah karyawan kontrak.

2.1.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

1. Raziq, Abdul, & Raheela Maulabakhsh (2015)

Studi Raziq, Abdul & Raheela Maulabakhsh 2015, penelitian berjudul “*Impact of working environment on job satisfaction.*” Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data survei. Kelompok sasaran di institusi pendidikan yang beroperasi di daerah Quetta, Pakistan, perbankan serta telekomunikasi industri. Sampel acak digunakan untuk pengumpulan data 210 karyawan. Hasil menunjukkan korelasi positif diantara

lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kesimpulannya adalah bisnis professional harus sadar pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Agbozo, George Kafui, et al (2017)

Penelitian dilakukan oleh Agbozo, George Kafui, et al. tahun 2017. Penelitian berjudul *"The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana."* Makalah ini meneliti pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja dengan sorotan pada bank pedagang di Ghana. Di antara tujuan lain, kertas ditetapkan untuk memastikan dampak lingkungan fisik dan mental pada kinerja karyawan, untuk mengetahui tingkat kepuasan keseluruhan karyawan di bank dan mempelajari apakah lingkungan kerja fisik, sosial dan psikologis mempengaruhi kepuasan kerja. Teknik sampling stratified diadopsi untuk memilih sampel untuk penelitian. Kuesioner digunakan sebagai instrumen penelitian. Analisis data menggunakan paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) yang dikumpulkan dari studi lapangan. Temuan penelitian menunjukkan sebagian dari staff dibank cukup puas terhadap lingkungan kerja mereka terutama suasana fisik. Kesimpulan dari makalah adalah lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang tinggi terhadap kepuasan karyawan. Temuan dari makalah ini menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

3. Mbogo, Gerishon (2015)

Penelitian dilakukan Mbogo, Gerishon pada 2015. Penelitian dengan judul *"The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction Among Teachers In Public Primary Schools Programmes In Nembure Division, Embu West District, Kenya."* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menetapkan bagaimana ketersediaan tenaga pengajar mempengaruhi kepuasan kerja, untuk menyelidiki bagaimana fasilitas fisik sekolah mempengaruhi pekerjaan kepuasan,

menetapkan bagaimana keterlibatan orang tua mempengaruhi kepuasan kerja dan menetapkan bagaimana sistem penghargaan mempengaruhi kepuasan kerja di antara guru sekolah dasar umum. Pembelajaran dipandu oleh teori kebersihan motivasi Hertzberg. Yang moderat dan campur tangan variabel adalah kebijakan pemerintah dan kecerdasan intelektual siswa masing-masing. Pembelajaran menggunakan desain survei deskriptif. Populasi penelitian adalah 229 sekolah dasar negeri guru. Stratified random sampling dan purposeful sampling digunakan dalam penelitian ini menghasilkan sampel 140 guru sekolah dasar. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Sepuluh (10) guru sekolah dasar digunakan untuk pengujian Pilot sebelum dimulainya belajar. Analisis data dilakukan menggunakan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial dan Microsoft Excel. Statistik deskriptif dihitung dan data disajikan menggunakan tabel. Ketersediaan staf pengajar memastikan guru menangani beban kerja yang dapat dikelola dan mengarah ke guru komitmen dan kesetiaan terhadap pekerjaan. Publik utama memiliki 11-15 staf pengajar sebagaimana ditunjukkan oleh 39,4% responden dan telah tinggal di sekolah selama lebih dari 16 tahun seperti yang ditunjukkan oleh 63,6% dari responden. Fasilitas sekolah memuaskan guru dan karenanya meningkatkan kemampuan siswa kinerja sebagaimana diindikasikan oleh 63 responden (47,7%). Orang tua harus dilibatkan rapat umum, komite sekolah dan pertemuan orang tua guru. Ini karena orang tua Keterlibatan meningkatkan pendidikan bagi siswa, orang tua, guru, dan sekolah seperti yang ditunjukkan oleh 47,7% responden. Imbalan memotivasi guru untuk tampil lebih baik seperti yang ditunjukkan oleh 72,7% responden. Temuan penelitian menghasilkan informasi yang akan digunakan oleh departemen pemerintah di kementerian pendidikan, lembaga pemerintah, sarjana masa depan dan pemangku kepentingan lainnya untuk datang dengan program pembelajaran yang akan memberikan pekerjaan kepuasan bagi guru sekolah menengah.

2.1.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.

1. Billie, and K. Louise Barriball (2007)

Penelitian dilakukan oleh Coomber, Billie, and K. Louise Barriball pada tahun 2007. Penelitian berjudul "*Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature*" Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi dampak dari kepuasan kerja pada keinginan untuk pindah untuk perawat berbasis rumah sakit untuk mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh. Untuk mencapai hal ini, pencarian sistematis literatur dilakukan untuk mengidentifikasi internasional yang relevan penelitian. Tiga database (yaitu BNI, CINAHL dan PsychInfo) digunakan, menghasilkan sembilan artikel yang memenuhi kriteria inklusi. Empat tema yang berulang diidentifikasi dalam literatur: kepemimpinan, pencapaian pendidikan, pembayaran dan menekankan.

Temuan menunjukkan bahwa stres dan masalah kepemimpinan terus memberikan pengaruh pada ketidakpuasan dan keinginan perawat untuk pindah. Tingkat pendidikan yang dicapai dan upah ditemukan terkait dengan kepuasan kerja, meskipun hasil untuk faktor-faktor ini tidak konsisten. Menyelidiki kemungkinan perubahan dari waktu ke waktu di sumber ketidakpuasan mengungkapkan bahwa faktor yang terkait dengan lingkungan kerja daripada faktor individu atau demografi masih sangat penting untuk keinginan berpindahnya perawat. Perbedaan yang ditemukan terjadi di seluruh setelan kerja mengharuskan analisis kepuasan kerja di tingkat lingkungan, dan kontribusi metode kualitatif untuk mengembangkan wawasan yang lebih rinci ditekankan. Temuan yang tidak konsisten dari waktu ke waktu terkait dengan efek pencapaian pendidikan dan membayar niat untuk pergi menunjukkan bahwa itu sangat

penting bahwa sumber-sumber kepuasan kerja ditinjau kembali dalam terang perubahan yang sedang berlangsung.

2. Bonenberger, Marc, et al. (2014)

Penelitian terbaru dilakukan Bonenberger, Marc, et al. pada 2014 "*The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: across-sectional study*". Studi ini mengeksplorasi efek dari motivasi dan kepuasan kerja pada intensi untuk keluar dan bagaimana motivasi dan kepuasan dapat ditingkatkan oleh manajer kesehatan distrik untuk meningkatkan retensi pekerja kesehatan. Metode yang dilakukan adalah survei cross-sectional di tiga distrik di Wilayah Timur di Ghana. mewawancarai 256 pekerja kesehatan dari beberapa kategori staf (dokter, perawat profesional, petugas kesehatan gabungan dan apoteker) pada niat mereka untuk meninggalkan fasilitas kesehatan mereka saat ini serta persepsi mereka pada berbagai aspek motivasi dan kepuasan kerja. Efek motivasi dan kepuasan kerja terhadap intensi untuk pindah adalah dieksplorasi melalui analisis regresi logistik.

Hasil secara keseluruhan, 69% responden dilaporkan memiliki keinginan berpindah secara signifikan terkait dengan intensi pindah dan tingkat yang lebih tinggi dari keduanya mengurangi risiko petugas kesehatan yang memiliki niat ini. Dimensi motivasi dan kepuasan kerja yang secara signifikan terkait dengan intensi untuk pindah termasuk pengembangan karir, beban kerja, manajemen, organisasi Komitmen dan kejenuhan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat kabupaten berpengaruh motivasi pekerja kesehatan dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi kemungkinan untuk perputaran. Oleh karena itu, itu sangat berharga memperkuat keterampilan

manajemen sumber daya manusia di tingkat kabupaten dan mendukung manajer kesehatan distrik untuk menerapkan strategi retensi.

3. Lambert, Eric, and Nancy Hogan. (2009)

Penelitian terbaru dilakukan Lambert, Eric, and Nancy Hogan. ditahun 2009. Penelitian dengan judul “*The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent*” Penelitian ini menguji model keinginan untuk pindah yang berfokus pada konsep pribadi dan pekerjaan yang berhubungan untuk memastikan niat berpindah. Persepsi positif oleh staf pemasyarakatan yang diprediksi niat yang lebih rendah. Pergantian yang berlebihan membuang biaya perekrutan dan pelatihan. Selain itu, tingkat perputaran yang tinggi juga dapat secara langsung mempengaruhi keamanan lembaga serta keselamatan staf dan narapidana. Dengan demikian penelitian ini mensurvei staf pemasyarakatan di penjara swasta keamanan maksimum untuk memeriksa dampak lingkungan kerja, karakteristik pribadi, peluang kerja eksternal, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada keinginan untuk pindah. Hasil persamaan regresi kuadrat terkecil multivariat umumnya mendukung model jalur yang diusulkan, dan menunjukkan usia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi keinginan untuk pindah, sedangkan gender, kepuasan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, masukan ke dalam keputusan membuat, dan keadilan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

4. Alamsyah, N., & Yasra, R. (2018)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Alamsyah, N dan Yasra, R pada tahun 2018 dengan judul penelitian “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Sanjaya Sejahtera yang berada di Batam, dengan populasi sebanyak 50 karyawan. Penelitian ini mengambil semua populasi sebagai sampel dan menggunakan metode analisis regresi berganda dengan program SPSS versi 24 sebagai alat pengolahan data. Hasil dari penelitian menunjukkan, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk pindah, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

5. Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2018)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Dewi, K, Minarsih, M. M. dan Wahyono, E. H. tahun 2018 dengan judul penelitian “pengaruh *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” Menggunakan teknik analisis regresi berganda dan uji sobel dengan aplikasi SPSS versi 22. Populasi didalam penelitian adalah pegawai perempuan yang menikah dibagian *sewing* berjumlah 298 orang dengan *purposive sampling* sebagai sampling yang berjumlah 75 orang. Kuantitatif adalah metode yang digunakan. Pengumpulan data memakai kuesioner. Hasil menunjukkan *work-family conflict*, lingkungan kerja serta kepemimpinan berkaitan positif pada intensi keluar. Namun, tidak ada moderasi hubungan antar *work-family conflict*, lingkungan kerja dan kepemimpinan berkaitan positif pada keinginan untuk pindah.

6. Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Meilano, M. R. A., dan Nugraheni, R. pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Laksana

Baru Swalayan Majenang)” bertujuan mencari tahu efek lingkungan dan kompensasi pada intensi keluar dengan kepuasan dijadikan sebagai variabel intervening. Menggunakan alat analisis software SPSS statistic 2. Pengujian data menggunakan uji validitas, reabilitas, asumsi klasik dan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda dan uji sobel untuk uji dari efek mediasi variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil dari studi ini adalah lingkungan dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap intensi keluar, pengujian sobel menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar.

2.1.6 Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja.

1. Heryanda, K. (2019)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Heryanda, K. pada tahun 2019 dengan judul “*The Effect of Job Insecurity on Turnover Intentions Through Work Satisfaction in Employees of PT. Telkom Access Singaraja*” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah, ketidakamanan kerja pada kepuasan kerja, ketidakamanan kerja pada keinginan untuk pindah, kepuasan kerja atas keinginan untuk pindah. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan program SPSS 17.0. Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

2. Ridho, S & Syamsuri, A (2019)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Ridho, S dan Syamsuri, A pada tahun 2019 dengan judul “*Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening terhadap Intensi Turnover*” Penelitian ini bertujuan untuk membahas faktor job insecurity (ketidaknyamanan kerja), kurangnya kepuasan dalam bekerja dan komitmen organisasi. Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap intensi turnover pegawai honorer pada SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang ada pada SMA Swasta di Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah sebanyak 140 orang guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode cluster sampling dan total sampel diperoleh sebanyak 106 orang. Teknik analisis data dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur (Path Analysis), yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel penyebab (eksogen) yaitu job insecurity dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover sebagai variabel akibat (endogen) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara (intervening variabel). Pengolahan data dibantu dengan program Lisrel 9.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Job insecurity memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi turnover. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terhadap intensi turnover memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, terakhir komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

3. Kuding, G & Kurnia, R (2011)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Kuding, G & Kurnia, R pada tahun 2011 dengan judul “*pengaruh job insecurity terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening*” Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat keluar kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada industri pertelevisian di Jakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi sederhana dan pengujian analisis jalur. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap niat keluar kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

4. Wulandari, F. & Rizana, D (2020)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Wulandari, F. & Rizana, D pada tahun 2020 dengan judul “*pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turnover intentions dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening*” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, Sobel tes, analisis

jalur, uji hipotesis, dan analisis korelasi. Hasil pengujian dan analisa data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS 23.0 for Windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item setiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Kedua model struktural memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolinieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis dari uji t ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* tetapi dapat memediasi pengaruh dari stress kerja terhadap *turnover intention*.

2.1.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja.

1. Dewi, K., Minarsih, M. M. & Wahyono, E. H. (2018)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Dewi, K, Minarsih, M. M. dan Wahyono, E. H. tahun 2018 dengan judul penelitian “pengaruh *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” Menggunakan teknik analisis regresi berganda dan uji sobel dengan aplikasi SPSS versi 22. Populasi didalam penelitian adalah pegawai perempuan yang menikah dibagian *sewing* berjumlah 298 orang dengan *purposive sampling* sebagai sampling yang berjumlah 75 orang. Kuantitatif adalah metode yang digunakan. Pengumpulan data memakai kuesioner. Hasil menunjukkan *work-family conflict*, lingkungan kerja serta kepemimpinan berkaitan

positif pada intensi keluar. Namun, tidak ada moderasi hubungan antar *work-family conflict*, lingkungan kerja dan kepemimpinan berkaitan positif pada keinginan untuk pindah.

2. Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Meilano, M. R. A., dan Nugraheni, R. pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Laksana Baru Swalayan Majenang)” bertujuan mencari tahu efek lingkungan dan kompensasi pada intensi keluar dengan kepuasan dijadikan sebagai variabel intervening. Menggunakan alat analisis software SPSS statistic 2. Pengujian data menggunakan uji validitas, reabilitas, asumsi klasik dan analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi linier berganda dan uji sobel untuk uji dari efek mediasi variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil dari studi ini adalah lingkungan dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap intensi keluar dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap intensi keluar, pengujian sobel menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar

3. Tri Wiliyanto, I., Sudiarditha, I. & Yohana, C. (2020)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Tri wiliyanto, L., Sudiarditha, L. dan Yohana, C., pada tahun 2020 dengan judul “*Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA*” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah karyawan di PT TSA. Selain itu, penelitian ini juga menguji Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai variabel intervening yang berperan sebagai mediasi terhadap pengaruh Lingkungan Kerja pada

keinginan karyawan untuk pindah. Dalam beberapa literatur ditemukan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap keinginan untuk pindah, oleh karena itu peneliti ingin menegaskan kembali. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebanyak 256 pekerja di outlet PT TSA sebagai responden. Dalam penelitian ini ada 5 (lima) Hiposis untuk menguji pengaruh langsung dan 2 (dua) hipotesis untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui teknik analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software AMOS 22. dalam uji mediasi peneliti menggunakan uji Sobel untuk menguji signifikansi pengaruh mediasi yang terdapat dalam model penelitian. Hasil pengujian hiposis menyatakan bahwa semua hiposis yang dibuat pada model penelitian dapat diterima

4. Sudiarta, P. (2018)

Penelitian terbaru dilakukan oleh Sudiarta, P pada tahun 2018 dengan judul “*The Effect Of Transformational Leadership, Work Environment And Organization Commitment Toward Job Satisfaction To Increase Employees’ Performance Of Warmadewa University.*” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai administrasi Universitas Warmadewa Denpasar Bali. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif deduktif dengan fokus pada teori formal dan substantif. Hipotesis dirumuskan untuk diuji untuk realita sosial empiris tentang kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebar menggunakan skala likert dengan interval penilaian antara 1-5 skor. Sampel penelitian ini adalah 62 pegawai administrasi Universitas Warmadewa Denpasar Bali sebagai responden yang terlibat dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel

adalah model struktural dengan menggunakan metode PLS (Partial Least Square) dengan bantuan software SmartPLS 2.0. Temuan penelitian utama meliputi: 1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja, 3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja, 4. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, 6. Komitmen organisasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan, 7. Kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Diskusi tentang hasil dan temuan penelitian diberikan lebih lanjut dengan saran yang dapat dialamatkan, seperti pentingnya memperhatikan pola kepemimpinan transformasional untuk menyelaraskan dalam mendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan



Tabel 2.1 Review Jurnal.

No	Judul Penelitian/Peneliti.	Variable.	Hasil Penelitian.
1.	<p>JS Emberland, T. Rundmo (2010)</p> <p><i>“Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior”</i></p> <p>Norwegia</p> <p>Penduduk dewasa norwegia</p> <p>Responden: 260 orang</p> <p>Alat analisis : SPSS</p>	<p>Independen:</p> <p><i>job insecurity</i></p> <p>Dependen :</p> <p>keinginan untuk pindah</p>	<p>hasil menunjukkan bahwa hanya perilaku ketidakamanan pekerjaan yang secara tidak langsung terkait dengan keinginan berpindah dan perilaku berisiko melalui dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis.</p>
2.	<p>Chalim, Asep Saifuddin (2018).</p> <p><i>“Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia.”</i></p> <p>Indonesia</p> <p>Islamic ununiversities</p> <p>Responden: 200 dosen baru</p> <p>Alat analisis: SEM</p> <p>PLS</p>	<p>Independen:</p> <p><i>job insecurity, komitmen organisasi, kepuasan kerja</i></p> <p>Dependen :</p> <p>keinginan untuk pindah</p>	<p>Studi ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja dipengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak positif terhadap intensi turnover. Sebaliknya, ketidakamanan pekerjaan tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap intensi turnover, tetapi memiliki efek tidak langsung yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.</p>

<p>3.</p>	<p>Ajiputra, Mirza Setyawan, and Ahyar Yuniawan (2016)</p> <p>"Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)."</p> <p>Indonesia</p> <p>Karyawan PDAM</p> <p>Responden: 79 karyawan</p> <p>Alat analisis : regresi linier berganda</p>	<p>Independen :</p> <p><i>Job insecurity</i> dan kepuasan kompensasi</p> <p>Dependen :</p> <p>keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil dari Studi ini, ketidakmananan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi keluar karyawan, kepuasan kompensasi memiliki pengaruh negative signifikan terhadap intensi keluar, intensi pindah keluar memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kinerja, job insecurity berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.</p>
<p>4.</p>	<p>Artz, Benjamin, and Ilker Kaya (2014)</p> <p>"<i>Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers</i>"</p> <p>USA</p> <p>Serikat kerja</p> <p>Responden: 2.700 pekerja</p> <p>Alat analisis : ordinary least squares (OLS)</p>	<p>Independen :</p> <p><i>Job insecurity</i></p> <p>Dependen :</p> <p><i>job satisfaction</i></p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah kaitan relevan dan negatif diantara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja berlanjut dan hanya menurun sedikit karena lebih banyak kontrol ditambahkan ke model.</p>

<p>5.</p>	<p>Ouyang, Zhongming, et al (2015)</p> <p><i>“Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China”</i></p> <p>china</p> <p>Organisasi Pendidikan</p> <p>Responden: 420 karyawan</p> <p>Alat analisis : SEM</p>	<p>Independen: keadilan organisasi dan keinginan untuk pindah</p> <p>Dependen: Kepuasan kerja</p>	<p>Hasilnya mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi, keadilan organisasi, ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan antara satu dengan lain.</p> <p>Pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan secara sebagian dimediasi oleh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja.</p>
<p>6.</p>	<p>Reisel, William D., et al (2010)</p> <p><i>“The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees.”</i></p> <p>USA</p> <p>Karyawan perusahaan</p> <p>Respoden:320 karyawan</p> <p>Alat analisis : SEM</p>	<p>Independen :<i>job insecurity</i></p> <p>Dependen : Kepuasan kerja</p>	<p>ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan OCB, tetapi negatif terkait dengan perilaku menyimpang dan kecemasan, kemarahan, dan kelelahan.Selanjutnya, penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara parsial menengahi efek dari ketidakamanan kerja.</p>

7.	<p>Arnoux-Nicolas, Caroline, et al. (2016)</p> <p><i>“Perceived Work Conditions and Turnover Intentions: The Mediating Role of Meaning of Work”</i></p> <p>Francis</p> <p>organisasi yang berbeda</p> <p>Responden: 336 pegawai negeri</p> <p>Alat analisis : SPSS</p>	<p>Independen :</p> <p>Lingkungan kerja</p> <p>Dependen :</p> <p>keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa kondisi kerja yang merugikan secara positif dan signifikan terkait dengan keinginan berpindah. Arti pekerjaan berhubungan negatif dengan baik kondisi kerja yang dirasakan dan keinginan berpindah. Analisis mediasi untuk makna kerja menunjukkan efek tidak langsung dari beberapa kondisi kerja yang merugikan pada intensi turnover.</p>
8.	<p>Lee, Byoung-kwon, et al. (2016)</p> <p><i>“Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists”</i></p> <p>negara</p> <p>Tenaga kerja kesehatan</p> <p>Responden: 256 pegawai negeri</p> <p>Alat analisis : SPSS</p>	<p>Independen :</p> <p><i>work environment work-related stress</i></p> <p>Dependen :</p> <p>keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan korelasi positif signifikan <i>turnover intention</i> dan stress yang berkaitan dengan pekerjaan tetapi kaitan negatif signifikan masing-masing antara <i>turnover intention</i> juga lingkungan kerja. Stres pekerjaan berdampak positif signifikan pada <i>turnover intention</i>, lingkungan kerja berdampak negatif signifikan pada <i>turnover intention</i>.</p>
9.	<p>Tulangow, Margaritha J., David PE Saerang, dan Farlane S. Rumokoy (2018)</p> <p><i>“The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case Study At Pt. Wika Realty Manado).”</i></p> <p>Indonesia</p>	<p>Independen :</p> <p><i>Job Stress, Work Environment, Workload</i></p> <p>Dependen :</p> <p>keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Job Stres, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap intensi turnover karyawan. PT. Wika Realty harus memperhatikan dan mengelola dengan baik jumlah pekerjaan yang</p>

	<p><i>Tenaga kerja kesehatan</i></p> <p><i>Responden:</i></p> <p><i>Alat analisis :</i></p>		<p>mereka berikan kepada pekerja mereka.</p>
10.	<p>Markey, Ray, Katherine Ravenswood, and Don J. Webber (2012)</p> <p><i>"The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit."</i></p> <p><i>Selandia Baru</i></p> <p><i>Perawat</i></p> <p><i>Responden: 133</i></p> <p><i>Alat analisis: multi-method</i></p>	<p>Independen : <i>quality of the work environment.</i></p> <p>Dependen : keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil mendukung temuan literatur yang ada hanya jika karyawan merasa kualitas lingkungan kerja mereka baik; jika seorang karyawan merasa bahwa kualitas lingkungan kerja mereka buruk maka implikasi kebijakan yang ada dapat menjadi kosong.</p>
11.	<p>Wan, Qiaoqin, et al. (2018)</p> <p><i>"Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement."</i></p> <p><i>China</i></p> <p><i>Perawat</i></p> <p><i>Responden: 778 perawat</i></p> <p><i>Alat analisis: Structural equation modelling (SEM)</i></p>	<p>Independen: <i>work environment and job characteristics</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p>	<p>lingkungan kerja positif dengan keterlibatan kerja yang tinggi, niat keluar yang rendah, keterlibatan kerja memediasi lingkungan kerja dan intensi keluar, karakteristik pekerjaan berhubungan positif dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan intensi keluar yang rendah dan keterlibatan kerja memediasi kaitan diantara pekerjaan karakteristik dan keinginan berpindah.</p>

12.	<p>Raziq, Abdul, and Raheela Maulabakhsh (2015)</p> <p><i>"Impact of working environment on job satisfaction."</i></p> <p>Pakistan</p> <p>karyawan bank, telekomunikasi dan universitas</p> <p><i>Responden:</i> 210 karyawan bank, telekomunikasi dan universitas</p> <p><i>Alat analisis:</i>SPSS</p>	<p>Independen : <i>working environment</i></p> <p>Dependen : <i>job satisfaction.</i></p>	<p>Pelaku bisnis professional harus menyadari lingkungan kerja yang baik untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja.</p>
13.	<p>Agbozo, George Kafui, et al (2017)</p> <p><i>"The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana."</i></p> <p>Ghana</p> <p>Bank</p> <p><i>Responden:</i> 105 karyawan bank</p> <p><i>Alat analisis:</i>SPSS</p>	<p>Independen : <i>Work Environment</i></p> <p>Dependen : <i>job satisfaction.</i></p>	<p>Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan dari makalah ini menekankan bahwa perlu adanya manajemen untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas.</p>
14.	<p>Mbogo, Gerishon (2015)</p> <p><i>"The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction Among Teachers In Public Primary Schools Programmes In Nembure Division, Embu West District, Kenya."</i></p>	<p>Independen : <i>Work Environment</i></p> <p>Dependen : <i>job satisfaction.</i></p>	<p>Studi ini menunjukkan bahwa fasilitas fisik sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru.</p>

	<p>Kenya</p> <p><i>public primary school</i></p> <p>Responden: <i>140 public primary school teachers</i></p> <p>Alat analisis: SPSS</p>		
15.	<p>Billie, and K. Louise Barriball (2007)</p> <p><i>“Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature”</i></p> <p><i>The United Kingdom</i></p> <p>Rumah sakit (perawat)</p> <p>Responden: <i>from electronic databases BNI, CINAHL and PsychInfo</i></p> <p>Alat analisis: <i>adaptation of thematic content analysis.</i></p>	<p>Independen : <i>health worker motivation and job satisfaction</i></p> <p>Dependen : keinginan untuk pindah</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa stres dan masalah kepemimpinan terus memberikan pengaruh pada ketidakpuasan dan pergantian untuk perawat. Tingkat pendidikan yang dicapai dan upah ditemukan terkait dengan kepuasan kerja, meskipun hasil untuk faktor-faktor ini tidak konsisten.</p>
16	<p>Bonenberger, Marc, et al. (2014)</p> <p><i>“The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: across-sectional study”</i></p> <p>Ghana</p> <p>Tenaga kerja kesehatan</p> <p>Responden: 256 tenaga kesehatan</p> <p>Alat analisis : <i>cross-sectional survey</i></p>	<p>Independen : <i>health worker motivation and job satisfaction</i></p> <p>Dependen : keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil secara keseluruhan, 69% responden dilaporkan memiliki keinginan berpindah. secara signifikan terkait dengan intensi turnover dan tingkat yang lebih tinggi dari keduanya mengurangi risiko petugas kesehatan yang memiliki niat ini. Dimensi motivasi</p>

			<p>dan kepuasan kerja yang secara signifikan terkait dengan intensi turnover termasuk pengembangan karir, beban kerja, manajemen, organisasi Komitmen dan kejenuhan</p>
17	<p>Lambert, Eric, and Nancy Hogan. (2009)</p> <p><i>“The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent”</i></p> <p>Midwestern Penjara</p> <p>Responden: 225 karyawan</p> <p>Alat analisis : <i>ordinary least squares (OLS)</i></p>	<p>Independen: <i>Job Satisfaction and Organizational Commitment</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil persamaan regresi kuadrat terkecil multivariat umumnya mendukung model jalur yang diusulkan, dan menunjukkan usia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi turnover intent, sedangkan gender, kepuasan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, masukan ke dalam keputusan membuat, dan keadilan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.</p>

18	<p>Nella Agustina (2017)</p> <p><i>The Influence of Organizational Justice and Work Insecurity on Job Satisfaction and Desire Out to Employees Contract PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza.</i></p> <p>Indonesia</p> <p>Karyawan kontrak supermarket</p> <p>Responden: 45 responden</p> <p>Alat analisis: Partial Least Square (PLS)</p>	<p>Independen: <i>Job Insecurity and Organizational Justice</i></p> <p>Dependen: <i>Job satisfaction and keinginan untuk pindah</i></p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan keadilan organisasi berkaitan negatif signifikan pada turnover, keadilan organisasi berkaitan positif signifikan pada job satisfaction, ketidakamanan kerja berkaitan positif signifikan pada keinginan keluar, ketidakamanan kerja berkaitan negatif signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berkaitan negatif signifikan pada keinginan keluar.</p>
19	<p>Luh Mita S D Ni dan Adnyana Sudibia, Gede (2015)</p> <p>"Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i>, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i>: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort) " terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort.</p> <p>Indonesia</p> <p>Karyawan kontrak</p> <p>Responden: 79 responden</p>	<p>Independen: <i>Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial</i></p> <p>Dependen: <i>Kepuasan Kerja Dan keinginan untuk pindah</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil analisis disimpulkan variabel <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi financial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif</p>

	Alat analisis: teknik analisis jalur (<i>PathAnalysis</i>),		signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
20	<p>Gustian, Ganang E. (2012) " Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Niat Untuk Keluar Karyawan Perempuan Pada CV Sekawan di Pedan Klaten." Indonesia</p> <p>Karyawan kontrak perempuan</p> <p>Responden: 63 karyawan</p> <p>Alat analisis: <i>Structural Equation Model</i>.</p>	<p>Independen: <i>Job Insecurity</i></p> <p>Dependen:Kepuasan Kerja, komitmen organisasional Dan keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil dari penelitian ini yaitu, Ketidakamanan kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Ketidakamanan kerja secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar karyawan. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Komitmen Organisasional secara langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap niat keluar. kepuasan kerja secara langsung</p>

			berpengaruh positif signifikan terhadap niat keluar
21	<p>I Dewa Gede Dharma Putra dan I Wayan Mudiarta Utama (2017)</p> <p>”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> DI MAYALOKA VILLAS SEMINYAK”</p> <p>Indonesia Karyawan Responden: 34 karyawan Alat analisis: regresi linier berganda</p>	<p>Independen: lingkungan kerja dan kepuasan kerja</p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat turnover intention.</p>
22	<p>Alamsyah, Yasra and Panjaitan (2018)</p> <p>“Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera”</p>	<p>Independen: kepuasan kerja dan lingkungan kerja</p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p>	<p>Terdapat keterkaitan dari job satisfaction yang memiliki pengaruh negatif signifikan pada <i>turnover intention</i></p>

	<p>Indonesia</p> <p>Karyawan</p> <p>Responden: 50 karyawan</p> <p>Alat analisis: SPSS</p>		
23	<p>Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2018)</p> <p>Pengaruh <i>work-family conflict</i>, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening</p> <p>Indonesia</p> <p>Karyawan wanita</p> <p>Responden: 298 karyawan</p> <p>Alat analisis:SPSS</p>	<p>Independen: <i>work-family conflict</i>, <i>kepemimpinan</i> serta <i>lingkungan kerja</i>.</p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p> <p>Invervening: <i>job job satisfaction</i>.</p>	<p><i>work-family conflict</i>, kepemimpinan juga <i>work environment</i> berkaitan positif pada niat keluar, kepuasan kerja tidak dapat memoderasi kaitan antara <i>work-family conflict</i>, kepemimpinan dan <i>work environment</i> berkaitan positif pada <i>turnover intention</i>.</p>
24	<p>Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017)</p> <p>Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Laksana Baru Swalayan Majenang)</p> <p>Indonesia</p> <p>Karyawan Swalayan</p> <p>Responden:30 karyawan</p> <p>Alat analisis:SPSS</p>	<p>Independen: Lingkungan kerja dan Kompensasi</p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p> <p>Invervening: kepuasan kerja</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan serta kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan dan kompensasi berpengaruh negative terhadap intensi keluar dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negative tidak signifikan terhadap intensi keluar,</p>

			<p>pengujian sobel menunjukkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar.</p>
25	<p>Balz, A &Schuller, K (2018)</p> <p><i>always looking for something better? the impact of job insecurity on turnover intentions: do employables and irreplaceables react differently?</i></p> <p>Jerman</p> <p>Pekerja di berbagai negara</p> <p>Responden: 628 pekerja</p> <p>Alat analisis: Ordinary Least Squares (OLS)</p>	<p>Independen:</p> <p><i>Job insecurity</i></p> <p>Dependen:</p> <p>keinginan untuk pindah</p> <p>intervening:</p> <p><i>employability & irreplaceability</i></p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan meningkatkan niat berpindah di semua negara. Selain itu, kelayakan kerja yang dirasakan meningkatkan niat untuk berpindah di sebagian besar negara, sedangkan bukti lemah menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tak tergantikan cenderung memiliki niat untuk berpindah. Penelitian ini juga menemukan bahwa kemampuan kerja secara signifikan meningkatkan niat berpindah di hampir semua negara</p>

<p>26</p>	<p>Vinod Kumar T. K. (2020)</p> <p><i>the influence of demographic factors and work environment on job satisfaction among police personnel: an empirical study</i></p> <p>India</p> <p>Petugas Polisi</p> <p>Responden: 6041petugas polisi</p> <p>Alat analisis: Ordinary Least Squares (OLS)</p>	<p>Independen:<i>demographic factors and work environment</i></p> <p>Dependen: <i>job satisfaction</i></p>	<p>studi ini menemukan bahwa meskipun faktor demografis dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja, karakteristik organisasi memiliki pengaruh terbesar. Semua karakteristik demografis memiliki pengaruh yang kecil, dan dari karakteristik pekerjaan, variabel otonomi, stres akibat tuntutan pekerjaan dan ketidaksepakatan di tempat kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh besar karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja adalah bukti pengaruh sombong dari lingkungan kerja, proses, dan budaya organisasi pada petugas individu. Karakteristik organisasi kepolisian, seperti proses pengambilan keputusan, pola komunikasi, pentingnya aturan dan regulasi formal, keadilan</p>
-----------	---	--	--

			<p>organisasi, serta dukungan organisasi dan pengawasan, berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur.</p>
27	<p>Al Sabei, S, Labrague, L, Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F. and Al Hashmi, N., (2019)</p> <p><i>Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction.</i></p> <p>Oman Perawat Responden: 207 perawat Alat analisis: Cross Sectional Descriptive</p>	<p>Independen: <i>Work Environment</i>, keinginan untuk pindah, <i>Job Burnout</i></p> <p>Dependen: <i>Quality of care</i></p> <p>Intervening: <i>job satisfaction</i></p>	<p>Temuan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya meningkatkan partisipasi perawat dalam urusan rumah sakit dengan melibatkan perawat dalam pengambilan keputusan kebijakan, melibatkan mereka dalam tata kelola internal, dan menyediakannya dengan sumber daya dan kesempatan untuk melayani di komite rumah sakit.</p> <p>Meningkatkan kepuasan kerja di antara perawat dengan kebangsaan dan latar belakang pendidikan yang berbeda harus menjadi bagian dari strategi pemantauan kualitas karena temuan kami menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan</p>

			<p>kualitas pemberian perawatan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di institusi perawatan kesehatan.</p>
28	<p>Smokrovi , E, Gusar, I, Hnatešen, D, Ba kov, K, Bajan, A, Grozdanovi , Z, Placento, H & Žvanut, B (2019)</p> <p><i>Influence of Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction on Turnover Intention of Croatian Nurses: A Qualitative Study</i></p> <p>Kroasia</p> <p>Perawat</p> <p>Responden: 15 perawat</p> <p>Alat analisis: <i>Qualitative Descriptive</i></p>	<p>Independen: <i>work motivation, work enviroment, job satisfaction</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p>	<p>Selama analisis data, empat gagasan utama muncul sebagai berikut: kepuasan kerja, motivasi kerja, faktor psikologis (individu) dan faktor struktural - lingkungan kerja. Kepuasan kerja telah diidentifikasi sebagai faktor kunci dengan dampak langsung pada intensi turnover perawat. Motivasi kerja, faktor psikologis (individu) dan faktor struktural - lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan melalui kepuasan kerja.</p>

29	<p>Tri Wiliyanto, I., Sudiarditha, I. & Yohana, C. (2020)</p> <p><i>Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA</i></p> <p>Indonesia</p> <p>Pekerja outlet</p> <p>Responden: 256 pekerja outlet</p> <p>Alat analisis: Structural Equation Modeling (SEM)</p>	<p>Independen: <i>work enviroment,</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p> <p>Invervening: <i>Job satifsfaction</i></p>	<p>Hasil pengujian dari hiposis menyatakan bahwa semua hiposis yang dibuat pada model penelitian dapat diterima</p>
30	<p>Heryanda, K. (2019)</p> <p><i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intentions Through Work Satisfaction in Employees of PT. Telkom Access Singaraja</i></p> <p>Indonesia</p>	<p>Independen: <i>job insecurity</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p> <p>Intervening: <i>job satisfaction</i></p>	<p>Analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan</p>

	<p>Responden: 88 karyawan</p> <p>Alat analisis: analisis jalur (<i>path analysis</i>)</p>		<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah.</p>
31	<p>Ridho, S & Syamsuri, A (2019)</p> <p><i>Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening terhadap Intensi Turnover</i></p> <p>Indonesia</p> <p>Responden: 106 guru</p> <p>Alat analisis: analisis deskriptif dan analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<p>Independen: <i>job insecurity, job satisfaction</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p> <p>Intervening: komitmen organisasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Job insecurity memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap komitmen organisasi. Job insecurity memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi turnover. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja terhadap intensi turnover memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover, terakhir komitmen</p>

			organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.
32	<p>Sudiarta, P. (2018)</p> <p><i>The Effect Of Transformational Leadership, Work Environment And Organization Commitment Toward Job Satisfaction To Increase Employees' Performance Of Warmadewa University.</i></p> <p>Indonesia</p> <p>Pegawai administrasi</p> <p>Responden: 62 pegawai administrasi</p> <p>Alat analisis: PLS (Partial Least Square)</p>	<p>Independen: <i>work transformational leadership, work environment, organization commitment</i></p> <p>Dependen: <i>job satisfaction</i></p>	<p>Temuan penelitian utama meliputi:</p> <p>Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Komitmen organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Komitmen organisasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepuasan kerja berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Diskusi tentang hasil dan temuan penelitian diberikan lebih lanjut</p>

			<p>dengan saran yang dapat dialamatkan, seperti pentingnya memperhatikan pola kepemimpinan transformasional untuk menelaraskan dalam mendorong kepuasan kerja dan kinerja karyawan</p>
33	<p>Kuding, G & Kurnia, R (2011)</p> <p><i>pengaruh job insecurity terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening</i></p> <p>Indonesia</p> <p>Responden: 130 karyawan</p> <p>Alat analisis: korelasi pearson</p>	<p>Independen: <i>job insecurity</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p> <p>Intervening: kepuasan, komitmen organisasional</p>	<p>Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap niat keluar kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening dalam hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>turnover intention</i>.</p>

<p>34</p>	<p>Wulandari, F. & Rizana, D (2020)</p> <p><i>pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turnover intentions dengan ketidakepuasan kerja sebagai variabel intervening</i></p> <p>Indonesia</p> <p>Responden: 37 karyawan</p> <p>Teknik analisis: uji instrumen validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, sobel tes, analisis jalur, uji hipotesis, dan analisis korelasi.</p>	<p>Independen: <i>work motivation, work enviroment, job satisfaction</i></p> <p>Dependen: keinginan untuk pindah</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item setiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Kedua model struktural memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolonieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis dari uji t ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja tetapi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Ketidakpuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover</i></p>
-----------	---	--	--

			<p><i>intention</i>. Ketidakpuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> tetapi dapat memediasi pengaruh dari stress kerja terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
--	--	--	---

2.2 Landasan teori.

2.2.1 Menejemen Sumber Daya Manusia.

1. Pengertian Menejemen Sumber Daya Manusia.

Keberadaan karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi terutama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menejemen sumberdaya manusia merupakan pengelolaan bakat dan kemampuan daya manusia agar dapat mencapai tujuan (Snell dan Bohlander, 2013:4). sumber daya manusia merupakan modal yang vital bagi perusahaan untuk mencapai, menjaga dan meningkatkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Manusia di dalam perusahaan perlu di kelola dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perusahaan. Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dipelajari dan diterapkan oleh perusahaan. Snell dan Bohlander (2013) mengemukakan menejemen sumber daya manusia ialah studi yang memiliki tujuan meningkatkan kapabilitas karyawan didalam organisasi, development

karyawan, model kerja, grup kerja serta mencari jalan agar pekerja dapat meningkatkan kinerja dan memberi penghargaan atas upaya kerja mereka.

2. Fungsi Menejemen Sumber Daya Manusia.

Fungsi dari menejemen sumber daya manusia dijelaskan Flippo (1994):

1. Fungsi Menejerial.

a. Perencanaan (*planning*).

Menentukan kegiatan atau rencana sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

b. Pengorganisasian. (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan poin yang terikat dengan kegiatan atau rencana yang ditentukan agar berjalan dengan baik.

c. Pengarahan. (*Directing*)

Persiapan proses pemberian arahan dan motivasi bagi penyelenggara kegiatan agar sesuai dengan rencana dan efektif.

d. Pengendalian. (*controlling*)

Mengamati dan membandingkan implementasi terhadap rencana yang ada. Melakukan perbaikan bila ada kesalahan atau penyimpangan.

2. Fungsi Operasional.

a. Pengadaan.

Upaya mendapatkan sumber daya manusia berdasarkan jumlah/standar yang dibutuhkan organisasi. Dalam fungsi ini, beberapa tahap dijalankan seperti rekrutmen, seleksi serta penempatan.

b. Pengembangan.

Peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam hal pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Contohnya adalah pelatihan dan pengembangan.

c. Kompensasi.

Pemberian kompensasi kinerja untuk sumberdaya manusia dalam organisasi. Dalam fungsi ini, organisasi perlu mengevaluasi kinerja, penentuan kebijakan kompensasi, sistem kompensasi dan lain-lain.

d. Integrasi.

Mengkoordinasikan kepentingan individu, organisasi serta masyarakat.

e. Pemeliharaan.

Proses mempertahankan sumberdaya manusia agar tetap maksimal.

f. Pemisahan.

Memutus hubungan sumber daya manusia dalam organisasi. Pekerja dapat dihentikan karena pemecatan, pension dan lain-lain.

Ketika fungsi-fungsi tersebut dapat dilaksanakan dengan maksimal oleh perusahaan, maka perusahaan bisa mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bari perusahaan.

2.2.2 Ketidakamanan Kerja

1. Pengertian ketidakamanan kerja

Para ilmuwan mendefinisikan ketidakamanan pekerjaan sebagai harapan individu tentang kesinambungan dalam situasi pekerjaan atau kekhawatiran

keseluruhan tentang keberadaan masa depan pekerjaan (Belcourt, Mc. Bey, Hong & Yap, 2013). Ketidakamanan kerja sebagai situasi psikologis karyawan menunjukkan rasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja. Smithson dan Lewis (2000) mengacu pada kekhawatiran karyawan tentang kehilangan pekerjaan saat ini atau karakteristik yang terkait dengan pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2. Komponen-komponen ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja yang terjadi di dalam organisasi terdiri dari berbagai jenis dengan dasar yang berbeda Ashford *et al* (1989). Pengembangan metrik untuk konsep ketidakamanan kerja yang diusulkan Greenhalgh dan Rosenblatt menyatakan komponen ketidakamanan kerja adalah:

- a. Arti pekerjaan bagi individu. Betapa pentingnya aspek pekerjaan bagi individu akan mempengaruhi tingkat rasa tidak aman dalam bekerja. Pertimbangkan betapa pentingnya (aspek) karyawan seperti upah, posisi, jenjang karir dan work environment yang baik penting bagi karyawan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa ini merupakan aspek penting dalam pekerjaan karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap seluruh aspek pekerjaan, seperti kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan gaji saat ini atau mendapatkan kenaikan gaji. Individu yang percaya bahwa aspek-aspek tertentu dari pekerjaan terancam (aspek-aspek pekerjaan ini mungkin hilang) lebih cemas dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar perasaan karyawan tentang perubahan yang mengancam (peristiwa negatif) dalam aspek pekerjaan tertentu. Dengan kata lain berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa

aspek ini merupakan kemungkinan terjadinya perubahan negative diberbagai bagian (aspek) pekerjaan.

- c. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

3. Aspek-aspek ketidakamanan kerja

Roskies dan Louis-Guerin (1990) mengembangkan langkah-langkah dari lima aspek ketidakamanan pekerjaan yang berbeda: kemungkinan pemutusan hubungan kerja, pensiun dini, penurunan pangkat, kondisi kerja yang terganggu, dan ketidakamanan kerja jangka panjang. Hellgren, Sverke, dan Isaksson (1999) membuat perbedaan antara ketidakamanan pekerjaan kuantitatif (kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri) dan ketidakamanan pekerjaan kualitatif (kekhawatiran tentang kehilangan fitur pekerjaan penting). Mengikuti Hellgren et

al. (1999) Kerawanan kerja kuantitatif mirip dengan konseptualisasi global konstruk. Ketidakamanan kerja kualitatif berkaitan dengan persepsi potensi kehilangan kualitas dalam hubungan kerja, seperti kemunduran kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karier, penurunan pengembangan gaji, dan kekhawatiran tentang kesesuaian orang-organisasi di masa depan.

4. Dimensi-dimensi ketidakamanan kerja

Adkins et al. (2001) mengungkapkan dimensi ketidakamanan kerja yaitu Pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang peluang kehilangan pekerjaan yang dirasa pegawai. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi diperusahaan. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman yang dirasakan pegawai saat ada perubahan pada organisasi.

5. Indikator ketidakamanan kerja

Dalam penelitian ini indikator ketidakamanan kerja yang digunakan adalah dari teori De Witte *et al* (2010) yang meliputi:

(1) Ketidakamanan kerja kualitatif

Kekhawatiran terhadap hilangnya akses penting pekerjaan termasuk stabilitas kerja, penilaian kinerja positif dan promosi.

(2) Keetidakamanan kerja kuantitatif

Kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan itu sendiri

2.2.3 Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja.

Merupakan keseluruhan kegiatan yang dihadapi pada lingkungan kerja dimana seseorang bekerja sesuai dengan metode kerjanya serta membentuk

pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti 2001). Menurut Salunke (2015) lingkungan kerja adalah keterlibatan atas segala aspek yang dapat mempengaruhi Tindakan dan reaksi terhadap tubuh serta pikiran karyawan. Sedangkan menurut agbozo (2017) lingkungan kerja berhubungan dengan tempat kerja yang berkualitas agar dapat menjaga produktivitas pekerja.

2. jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2000) menyebutkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Keadaan berfisik di lingkungan kerja yang mampu mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak. Indikator dari lingkungan kerja fisik adalah :

- a. Kenyamanan kerja.
- b. Peralatan kerja.
- c. Tingkat temperatur.
- d. Kelembaban.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Situasi berkaitan pada hubungan kerja, komunikasi pada atasan, komunikasi rekan kerja maupun relasi pada bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Struktur kerja.
- b. Tanggung jawab kerja.

- c. Atensi dan motivasi pemimpin.
- d. Komunikasi antar kelompok.
- e. Komunikasi yang baik.

3. hal hal-hal yang perlu diperhatikan pada lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2000) ada beberapa hal yang penting dalam menyusun lingkungan kerja yang baik, diantaranya:

- 1) Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai
- 2) Lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan bekerja
- 3) Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan
- 4) Pertukaran udara yang baik menyehatkan badan
- 5) Musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira
- 6) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan
- 7) Kebisingan akan mengganggu konsentrasi

4. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari teori yang dikemukakan Salunke (2015). Lingkungan kerja dapat diukur melalui :

a. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang dapat dirasakan dengan kelima indra yang dimiliki manusia. Keadaan ini menuntut individu menyesuaikan diri dengan tempat dimana mereka bekerja. Dimensi dan

indikator yang ada pada lingkungan kerja menurut Salunke (2015) meliputi:

Lingkungan Fisik

1. Office Ventilation
2. Office Temperature
3. Noise Level
4. Infrastruktur dan Interior
5. Aminiti

b. Lingkungan Mental

Kondisi psikologi yang dirasakan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan di dalam melakukan pekerjaan dan dapat menyebabkan stres kerja apabila tidak ditangani dengan benar.

Indikator yang ada pada lingkungan kerja menurut Salunke (2015) meliputi:

1. Kelelahan
2. Kebosanan
3. Kemonotonan
4. Sikap dan perilaku *supervisor* dan kolega

c. Lingkungan Sosial

Dimana karyawan melakukan interaksi dan membangun hubungan satu sama lain. Karyawan harus membentuk kelompok untuk membentuk klaster antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan kenyamanan masing masing karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Salunke(2015) meliputi:

1. Komunikasi yang terjalin dengan sesama pekerja.

2. Komunikasi terjalin terhadap *supervisors*.
3. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.
4. Kemampuan untuk bekerja sama dengan *supervisors*

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Kyko (2005) mengidentifikasi enam faktor yang memiliki efek penentu pada apakah lingkungan kerja akan kondusif atau beracun. Enam faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Manajemen buram: faktor ini terdiri dari masalah-masalah seperti visi, misi, sasaran, atau tujuan yang tidak jelas; sistem, kebijakan, peraturan atau peraturan yang tidak didefinisikan dengan baik; peran ambigu; melanggar prinsip-prinsip manajemen; sumber daya yang tidak digunakan dan tidak efisien; gangguan kesatuan komando; ketika orang lolos dari kecurangan atau tidak melakukan tugasnya.
2. Bos: bos yang memainkan favoritisme yang menunjukkan preferensi untuk satu set bawahan daripada yang lain pada fungsi mereka; bos yang tidak memberi pengakuan atas kinerja; bos yang mengklaim kredit atas prestasi bawahan; bos yang menyensor kinerja karyawan yang baik terhadap manajemen yang lebih tinggi; bos yang merusak harga diri karyawan; bos yang gagal memberikan instruksi dan arahan yang jelas; bos yang menahan informasi penting dari karyawan di mana informasi sangat penting untuk kinerja pekerjaan yang efisien; bos yang menyalahkan karyawan jika ada kesalahan; bos yang mengatakan satu hal dan melakukan yang lain; bos yang tidak tegas - selanjutnya karyawan tidak memiliki arah; bos yang

memainkan "God" dengan penilaian kinerja; bos yang mendelegasikan tanggung jawab tanpa wewenang untuk bertindak - membatasi harga diri karyawan.

3. Kebijakan perusahaan: Kebijakan menang-kalah, sentralisasi kekuasaan, menciptakan kelompok istimewa di organisasi, kebijakan pintu tertutup, tunjangan yang buruk, terlalu banyak birokrasi.
4. Kondisi kerja: Lingkungan kerja yang panas dan bising, kondisi kerja yang tidak aman, lingkungan kerja yang kotor, sumber daya yang tidak mencukupi, teknologi lama, mesin lama.
5. Hubungan interpersonal: politisasi yang tidak sehat, kurangnya kerja sama di antara para pekerja, penikaman punggung, pembangunan kekaisaran, rumor mongering, alienasi, ketidakpercayaan, sabotase.
6. Gaji: membayar gaji di bawah kurs pasar.

2.2.4 Kepuasan kerja.

1. Pengertian kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang: perbedaan antara jumlah hadiah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka percaya harus mereka terima. Sementara itu menurut (Locke 1976) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari hasil evaluasi atau penilaian pengalaman kerja seseorang. Rosen dan Rosen (1955) memandang kepuasan kerja sebagai konsekuensi dari perbedaan antara sila dan standar nilai.

Sha dan Jumani (2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan utama dari orang-orang setelah pelaksanaan tugas. Ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan dasar orang, dan konsisten dengan harapan dan nilai mereka, dan akan bekerja dengan memuaskan. Tentu saja, definisi ini berarti bahwa jika jumlah imbalan yang diterima pekerja sama atau lebih besar dari jumlah yang mereka percayai seharusnya mereka terima, para pekerja merasa puas. Sebaliknya, para pekerja merasa tidak memuaskan jika jumlah hadiah yang mereka terima lebih kecil dari jumlah yang mereka percaya harus mereka terima. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka tingkat niat untuk pergi tinggi.

2. Dimensi kepuasan kerja (Hacman dan Oldham 1975)

Terdapat lima dimensi utama didalam kepuasan kerja yaitu:

1. *Skill variety.*

Pekerjaan membutuhkan bermacam jenis kegiatan yang bervariasi di pelaksanaan kerja. Menggunakan kemampuan dan keahlian yang berbeda.

2. *Tast identity*

Seberapa banyak tugas diselesaikan hingga hasil pekerjaan dapat dilihat.

3. *Task significance*

Level pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap pekerjaan individu lainnya didalam perusahaan maupun eksternal.

4. *Autonomy*

Pekerjaan yang tidak kaku, kemandirian dan kebijaksanaan substansi pada karyawan dalam menjadwalkan pekerjaan juga metode penyelesaiannya.

5. *Feedback*

Individu melakukan pekerjaan yang ditugaskan agar dapat hasil dari pekerjaan mereka, dapat dijadikan informasi terhadap keefektifan kinerjanya.

3. Faktor-faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan menguntungkan bagi pihak karyawan maupun organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut:

1. Imbalan yang adil dan layak.
2. Penempatan yang sesuai dengan kemampuan.
3. Berat dan ringannya suatu pekerjaan.
4. Peralatan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan.
5. Sikap dari pimpinan dalam kepemimpinan.
6. Sifat dari pekerjaan itu sendiri. Membosankan atau variatif.

4. Indikator kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2002) kepuasan kerja dapat didorong oleh beberapa indikator, indikator tersebut adalah:

- 1) Jenis pekerjaan.

Seseorang akan lebih menyukai pekerjaan yang akan memberikan banyak peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan, keberagaman tugas, kebebasan dan timbal balik (*feedback*) tentang pekerjaan mereka. Dengan begitu pekerjaan adakan lebih menarik secara mental. Sebaliknya, pekerjaan yang kurang menarik akan menimbulkan kebosanan. Namun harus dipahami juga bahwa pekerjaan yang terlalu menantang dapat menimbulkan rasa frustrasi.

2) Imbalan yang pantas.

Karyawan ingin gaji adil dan jelas. Imbalan harus sesuai tuntutan, keterampilan juga standar gaji. Dengan begitu hal ini memungkinkan dapat terjadinya kepuasan kerja

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Kenyamanan pribadi dan faktor lingkungan. Karyawan dimudahkan untuk bekerja dengan maksimal.

4) Rekan kerja yang mendukung.

Rekan kerja, pimpinan serta minat pribadi. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari uang dan prestasi pekerjaan. Karyawan juga butuh untuk memenuhi interaksi sosial. Perilaku atasan merupakan salah satu faktor penentu utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghormati, loyal dan toleransi antara satu dengan yang lainnya.

2.2.5 Keinginan untuk Pindah

1. Pengertian keinginan untuk pindah.

keinginan berpindah sebagaimana didefinisikan saat ini adalah kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Steel dan Ovalle, 1984). Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). Sedangkan menurut Bluedorn (1982) keinginan

untuk pindah adalah kecenderungan sikap atau level dimana karyawan akan meninggalkan organisasi atau juga undur diri.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah.

Menurut *The Society for Human Resource Management and Aon Consulting* dalam (Rahman & Nas, 2013) mengungkap tiga alasan karyawan meninggalkan organisasi. Yaitu:

1. Kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karir.
2. Kompensasi yang lebih baik dan paket benefit.
3. Manajemen yang buruk.

Sedangkan menurut Mobley *et. al.* (1978) menunjukkan bahwa beberapa faktor-faktor yang menjadi penyebab keinginan untuk berpindah kerja:

1) Karakteristik Individu.

Agar dapat mencapai tujuan organisasi yang ditentukan bersama oleh orang-orang yang terlibat, maka perlu interaksi yang berkelanjutan dari organisasi tersebut. Karakteristik individu yang dapat mempengaruhi keinginan untuk pindah dalam organisasi adalah umur, pendidikan dan status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik terdiri atas suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

3) Kepuasan Kerja.

Dalam tingkat individu kepuasan merupakan variabel psikologi yang sering diamati dalam model keinginan untuk pindah. Aspek kepuasan yang terkait dengan keinginan individu untuk keluar organisasi adalah kepuasan gaji, promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan pekerjaan.

4) Komitmen Organisasi.

Perkembangan studi keinginan untuk pindah adalah komitmen organisasi sebagai konsep yang menjelaskan proses sebagai bentuk perilaku. Komitmen organisasional adalah reaksi emosional (*affective*) seseorang pada seluruh organisasi. Kepuasan mengarah ke emosional atas aspek pekerjaan.

3. Dampak dari keinginan untuk pindah

Dharma (2013) menyebutkan bahwa dampak dari keinginan untuk pindah bagi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Biaya penarikan karyawan, terkait dengan waktu serta fasilitas wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.
- 2) Biaya Latihan, terkait dengan waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang telah dilatih.
- 3) Apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

- 4) Tingkat kecelakaan para karyawan baru biasanya cenderung cukup tinggi
- 5) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian posisi karyawan
- 6) Peralatan produksi yang tidak dapat digunakan sepenuhnya
- 7) Banyak terjadi pemborosan karena adanya karyawan baru.
- 8) Perlu melakukan kerja lebur, jika tidak dilakukan maka perusahaan akan mengalami penundaan penyerahan.

Apabila *turnover* tidak diantisipasi oleh organisasi, maka akan menimbulkan efek yang mengakibatkan ketidakstabilan dan kerancuan yang pada akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Namun, bila kesempatan untuk keluar tidak ada yang lebih menarik, secara emosional serta mental pekerja pasti pergi dengan cara terlambat, absen, kurang semangat serta tidak ingin berusaha (Russ & McNeilly, 1995).

4. Indikator keinginan untuk pindah

Zopiatis et al., (2014) mengukur turnover intention dengan tiga item sebagai berikut :

1. Saya sepertinya akan sering mencari-cari lowongan kerja untuk tahun depan.
2. Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan ini.
3. Saya mungkin akan mencari pekerjaan lain tahun depan.

Indikator pengukuran keinginan untuk pindah terdiri atas (Mobley *et. al*, 1978:408-414):

- 1) Memikirkan keluar (*thinking of quitting*).

Mencerminkan individu yang berpikir keluar atau tetap di lingkungan pekerjaan. Berawal dari karyawan yang tidak puas, selanjutnya karyawan berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya.

- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*).

Mencerminkan individu ingin mencari pekerjaan di organisasi lain. Saat karyawan mulai berpikir untuk keluar, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan lain yang di rasa lebih baik.

- 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berintensi keluar. Saat karyawan mendapat alternatif pekerjaan yang lebih baik, karyawan berniat untuk keluar diikuti dengan keputusannya untuk bertahan atau keluar.

tabel 2.1. Rangkuman Teori

Varibel	Tokoh`	Indikator	Teori penelitian selanjutnya
Ketidakamanan kerja	Ashford <i>et al</i> (1989)	Arti pekerjaan bagi individu, Tingkat ancaman yang dirasakan, Tingkat ancaman terjadinya peristiwa negatif, Tingkat kepentingan individu dan Ketidakberdayaan	De Witte <i>et al</i> (2010) <i>Qualitative Job Insecurity</i> <i>Quantitative Job Insecurity</i>
	Hellgren <i>et al</i> (1999)	Ketidakamanan kerja kuantitatif, kecemasan terhadap hilangnya pekerjaan Ketidakamanan kerja kualitatif, berkaitan dengan kecemasan terhadap hilangnya karakteristik pekerjaan, seperti stabilitas kerja, penurunan gaji, dan kurangnya kesempatan promosi.	
		kemungkinan kehilangan pekerjaan. Kemungkinan perubahan negatif	

	Adkins <i>et al</i> (2001)	yang terjadi di perusahaan. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman yang dirasakan pegawai saat ada perubahan pada organisasi	
	De Witte <i>et al</i> (2010)	<i>Qualitative Job Insecurity</i> <i>Quantitative Job Insecurity</i>	
Lingkungan kerja	Kyko (2005)	Manajemen buram, Bos, Kebijakan perusahaan, Kondisi kerja, Hubungan interpersonal dan Gaji	Salunke (2015) Lingkungan fisik , Lingkungan Mental, Lingkungan Sosial
	Salunke (2015)	Lingkungan fisik , Lingkungan Mental, Lingkungan Sosial	
	Nitisemito (2001)	Pewarnaan, kebersihan, air, pencahayaan, musik, keamanan, kebisingan	
	Handoko (2001)	Penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi	

		udara, kebisingan, bau-bauan , tata warna, dekorasi , musik, keamanan	
Keinginan untuk pindah	Mobley <i>et. al</i> , (1978)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thinking of quitting</i> 2. <i>Intention to search alternatives</i> 3. <i>Intention to quit</i> 	Mobley <i>et. al</i> , (1978)
	Rahman & Nas, (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 4. Kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan karir. 5. Kompensasi yang lebih baik dan paket benefit. 6. Manajemen yang buruk. 	<i>Thinking of quitting</i> <i>Intention to search alternatives</i> <i>Intention to quit</i>
		Biaya penarikan, Biaya Latihan, Apa yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan, kecelakaan	

	<p>Dharma (2013)</p>	<p>karyawan baru cenderung tinggi. produksi yang hilang selamapergantian posisi, Peralatan produksi yang tidak digunakan, Terjadi pemborosan karena ada karyawan baru. Perlu kerja lebur, jika tidak maka perusahaan mengalami penundaan</p>	
	<p>Zopiatis et al., (2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sepertinya akan sering mencari-cari lowongan kerja untuk tahun depan. 2. Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan ini. 3. Saya mungkin akan mencari pekerjaan lain tahun depan. 	

Kepuasan kerja	Robbins (1996)	Jenis pekerjaan, kondisi pekerjaan, imbalan serta rekan kerja.	Robbins (1996) model pekerjaan, gaji, kondisi pekerjaan dan rekan kerja
	Herzberg (1959)	Ketidakamanan kerja, gaji, kondisi fisik pekerjaan, kualitas supervisi dan hubungan dengan karyawan lain.	
	Luthans (1992)	Gaji, karakteristik pekerjaan, kondisi pekerjaan, politik manajemen serta rekan kerja	
	Hackman & Oldham (1975)	JDS (<i>task identity, skill variety, task significance, autonomy, dan feedback</i>)	

2.3 Hubungan antar variabel dan perumusan hipotesis.

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap keinginan untuk pindah.

Penelitian oleh Arnoux-Nicolas, Caroline, et al. tahun 2016 menunjukkan bahwa kondisi kerja yang merugikan secara positif dan signifikan terkait dengan keinginan untuk pindah. Selain penelitian diatas, Penelitian yang dilakukan Lee, Byoung-kwon, et al. tahun 2016 menunjukkan korelasi positif signifikan secara statistik antara keinginan untuk

pindah dengan stres yang berhubungan dengan pekerjaan tetapi korelasi negatif secara signifikan masing-masing antara keinginan untuk pindah dan lingkungan kerja. Penelitian Tulangow, Margaritha J., David PE Saerang, dan Farlane S. Rumokoy (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *job stress*, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap keinginan untuk pindah karyawan.

Dari hasil hubungan antar dua variabel tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H.1: terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan untuk pindah.

2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah.

Studi Arnoux-Nicolas, Caroline, et. al. tahun 2016 menunjukkan bahwa kondisi kerja merugikan secara positif dan signifikan terkait dengan keinginan berpindah. Arti pekerjaan berhubungan negatif dengan baik kondisi kerja yang dirasakan dan keinginan berpindah. Analisis mediasi untuk makna kerja menunjukkan efek tidak langsung dari beberapa kondisi kerja yang merugikan pada intensi untuk pindah. Peran makna kerja sebagai sumber daya psikologis bagi karyawan yang menghadapi kondisi kerja yang merugikan dibahas, terutama mengenai implikasinya terhadap penelitian dan praktik dalam konteks organisasi. Selain penelitian di atas, penelitian Lee, Byoung-kwon, et al. tahun 2016 menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara keinginan untuk pindah dan stres yang berhubungan dengan pekerjaan namun hubungan negatif signifikan masing-masing pada keinginan untuk pindah serta lingkungan kerja. Stres terkait pekerjaan ($\beta = 0,415$) berdampak positif signifikan pada keinginan untuk pindah dan lingkungan kerja ($\beta = -0,387$) memiliki dampak negatif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu meningkatkan kepuasan dengan profesi juga tempat

kerja untuk pekerja. Penelitian Tulangow, Margaritha J., David PE Saerang, dan Farlane S. Rumokoy tahun 2018 menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari *Job Stress*, lingkungan kerja dan beban kerja pada keinginan karyawan untuk pindah. Organisasi harus memperhatikan dan mengelola dengan baik bobot kerja karyawannya. Penelitian Markey, Ray, Katherine Ravenswood, and Don J. Webber tahun 2012 mendukung temuan literatur yang ada hanya jika karyawan merasa kualitas lingkungan kerja mereka baik; jika seorang karyawan merasa bahwa kualitas lingkungan kerja mereka buruk maka implikasi kebijakan yang ada dapat menjadi ompong. Ini menunjukkan kualitas lingkungan kerja adalah fokus penting dari kebijakan untuk membentuk niat berhenti. Penelitian Wan, Qiaoqin, et al. tahun 2018 menunjukkan 35,9% perawat berpengalaman memiliki intensi untuk pindah tingkat tinggi. Akhir Model menjelaskan 50% dari varian dalam keinginan untuk pindah perawat yang berpengalaman dan menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja yang positif dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan kemauan untuk pergi yang rendah sedangkan partisipasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kemauan untuk pergi. (2) partisipasi kerja tingkat tinggi, kemauan pergi rendah, karakteristik partisipasi kerja yang positif memediasi hubungan antara karakteristik kerja dan kemauan pindah

Berdasarkan dari hasil hubungan antara kedua variabel diatas. Dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H.2: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intentions*.

2.3.3 Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

Studi Artz, Benjamin, and Ilker Kaya tahun 2014 menunjukkan keterkaitan signifikan dan negatif antara ketidakamanan serta kepuasan berlanjut dan hanya menurun sedikit karena lebih banyak kontrol ditambahkan ke model. Risiko yang dirasakan dari

kehilangan pekerjaan memiliki hubungan negatif yang besar dengan kepuasan kerja pekerja di Amerika Serikat. Selain itu, Penelitian selanjutnya dilakukan Ouyang, Zhongming, et al. tahun 2015 menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kepuasan dan kecerdasan emosional. Kepuasan sebagian dimediasi oleh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja. Penelitian yang dilakukan Reisel, William D., et al tahun 2010 juga menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi negatif terkait dengan perilaku menyimpang dan kecemasan, kemarahan, dan kelelahan. Selanjutnya, penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara parsial menengahi efek dari ketidakamanan kerja.

Berdasarkan dari hasil kaitan antar variabel diatas. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 3: terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Studi oleh Raziq, Abdul, dan Raheela Maulabakhsh 2015 menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kesimpulannya adalah pelaku bisnis perlu segera menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik untuk bisa memaksimalkan kepuasan kerja karyawan. Selain studi diatas, studi serupa dilakukan Agbozo, George Kafui, et al. 2017 menyimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Makalah ini menekankan perlunya manajemen untuk meningkatkan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Lalu ada Penelitian lain yang dilakukan pada tahun 2015 oleh Mbogo, Gerishon. Studi ini

menunjukkan pengaruh positif secara langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan. Fasilitas fisik sekolah mempengaruhi kepuasan guru.

Berdasarkan dari hasil kaitan antar kedua variabel diatas. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 4: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah.

Dilakukan oleh Coomber, Billie, and K. Louise Barriball. tahun 2007, menunjukkan bahwa stres dan masalah kepemimpinan terus memberikan pengaruh pada ketidakpuasan dan pergantian untuk perawat. Tingkat pendidikan yang dicapai dan upah ditemukan terkait dengan kepuasan kerja, meskipun hasil untuk faktor-faktor ini tidak konsisten. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Bonenberger, Marc, et al. pada 2014, menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat kabupaten berpengaruh motivasi pekerja kesehatan dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi kemungkinan untuk perputaran. Oleh karena itu, itu sangat berharga memperkuat keterampilan manajemen sumber daya manusia di tingkat kabupaten dan mendukung manajer kesehatan distrik untuk menerapkan strategi retensi. Penelitian lain juga dilakukan Lambert, Eric, and Nancy Hogan tahun 2009, Hasil persamaan regresi kuadrat terkecil multivariat umumnya mendukung model jalur yang diusulkan, dan menunjukkan usia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi keinginan untuk pindah, sedangkan gender, kepuasan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, masukan ke dalam keputusan membuat, dan keadilan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Berdasarkan dari hasil kaitan antar kedua variabel diatas. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H 5: terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*.

2.3.6 Pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja

Penelitian dilakukan pada 2018 oleh Agustina, N. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Keadilan organisasi mempengaruhi negatif pada keinginan untuk pindah. Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Ketidakamanan memiliki pengaruh positif signifikan pada keinginan untuk pindah. Ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan pada keinginan untuk pindah karyawan kontrak. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Sri Devi, N. L., & Sudibia, G. A pada tahun 2015 hasil dari analisis menyimpulkan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. *Job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk pindah dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Serupa dengan penelitian diatas, Gustian, Ganang Eko Hasil studi adalah ketidakamanan kerja berpengaruh negatif cukup signifikan pada komitmen organisasional. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan pada kepuasan kerja. Ketidakamanan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

Berdasarkan dari hasil kaitan antar kedua variabel diatas. Maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

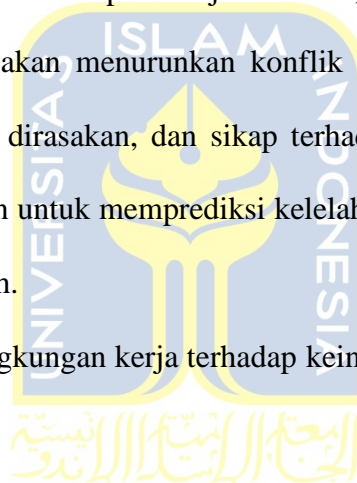
H 6: terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi kepuasan kerja.

2.3.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah melalui kepuasan kerja

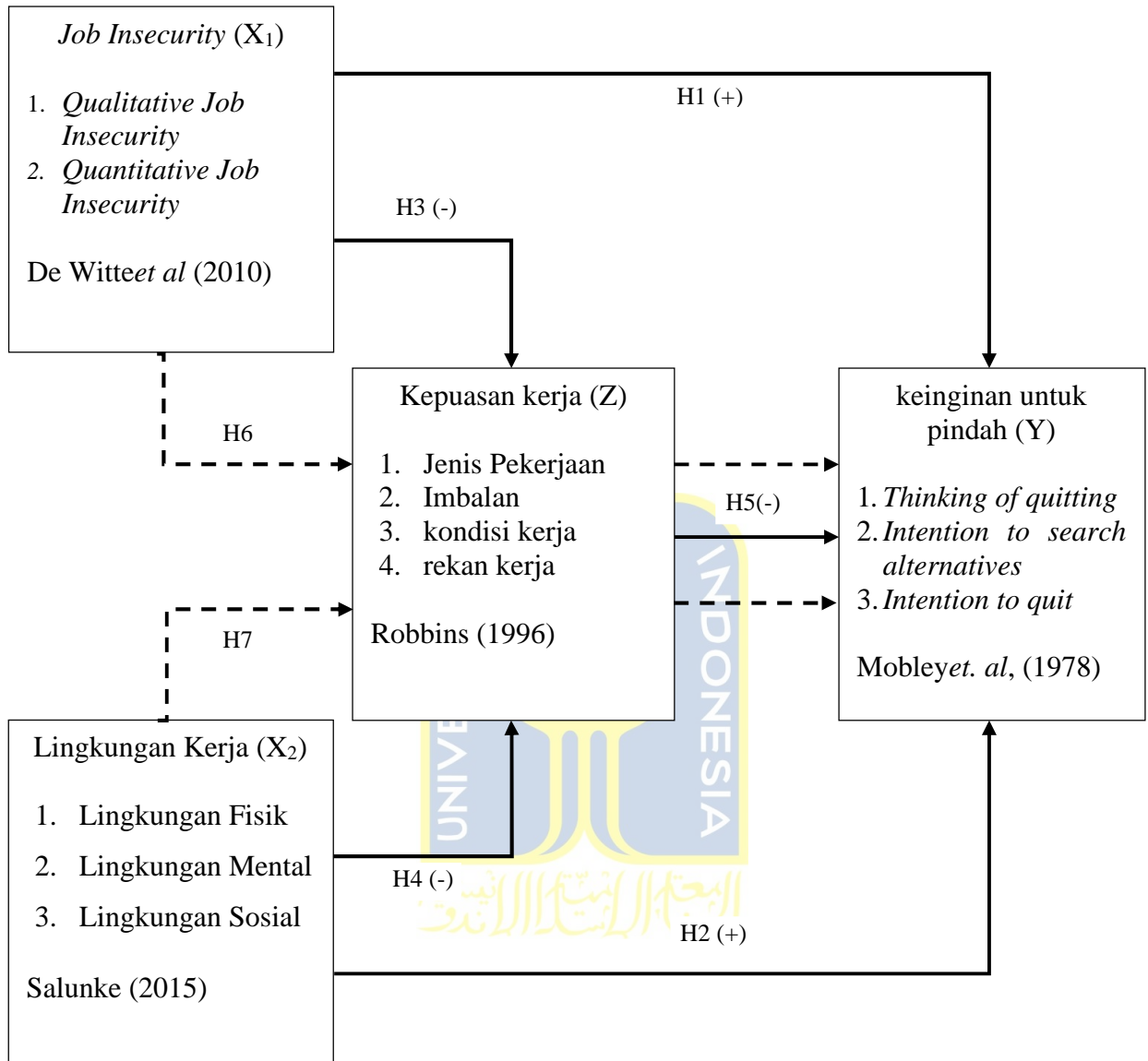
Penelitian oleh Alamsyah, N., & Yasra, R. pada tahun 2018 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Pihak manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap nilai kompensasi yang diberikan serta memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam hubungan komunikasi antar karyawan. Hal ini bertujuan agar dapat menciptakan dan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan serta mengurangi tingkat intensitas berpindah. Penelitian serupa dilakukan oleh Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. pada tahun 2018 hasil penelitian adalah adanya pengaruh dari *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Kepuasan kerja tidak memoderasi antara hubungan *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Lalu ada penelitian serupa terbaru dilakukan oleh Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. pada tahun 2017 berdasarkan dari hasil penelitian, membuktikan bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Lingkungan dan kompensasi memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Uji sobel menunjukkan tidak ada mediasi dari kepuasan

kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja juga kompensasi terhadap keinginan untuk pindah. Penelitian serupa dilakukan oleh Vinod Kumar T. K. pada tahun 2020 penelitian ini menemukan bahwa meskipun faktor demografis dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja, karakteristik organisasi memiliki pengaruh terbesar. Studi ini menemukan bahwa meskipun faktor demografis dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja, karakteristik organisasi memiliki pengaruh terbesar. Penelitian dilakukan oleh Kevin B. Wright et.al pada tahun 2014 menunjukkan bahwa penggunaan teknologi komunikasi terkait jam kerja di luar jam kerja reguler berkontribusi terhadap persepsi konflik kehidupan kerja. Namun, sikap positif terhadap teknologi komunikasi diperkirakan akan menurunkan konflik kehidupan kerja. Mengontrol usia pekerja, stres hidup yang dirasakan, dan sikap terhadap teknologi komunikasi, konflik kehidupan kerja ditemukan untuk memprediksi kelelahan kerja dan kepuasan kerja, tetapi bukan niat untuk berpindah.

H.7: terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi oleh kepuasan kerja



2.4 Kerangka penelitian



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah dengan memberikan jawaban sementara (hipotesis) dari masalah tersebut, sehingga masalah tersebut diajukan. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiono (2014) kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan acak. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistic untuk menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya.

Ditinjau bagaimana data dikumpulkan, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian survey. Dalam rancangan survei, peneliti secara langsung meneliti objek/subjek dengan mengambil perilaku atau opini suatu populasi dengan meneliti sampel populasi itu secara langsung tanpa ada perlakuan khusus. Dalam hal ini, peneliti tidak mengatur kondisi responden, sehingga lebih pada apa adanya. Dari sampel yang diambil, peneliti menggeneralisasi tentang populasi itu.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

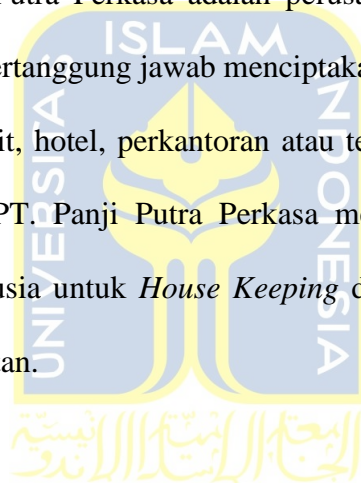
Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada Maret 2019 sampai data yang diperlukan untuk studi ini selesai.

3.2.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan.

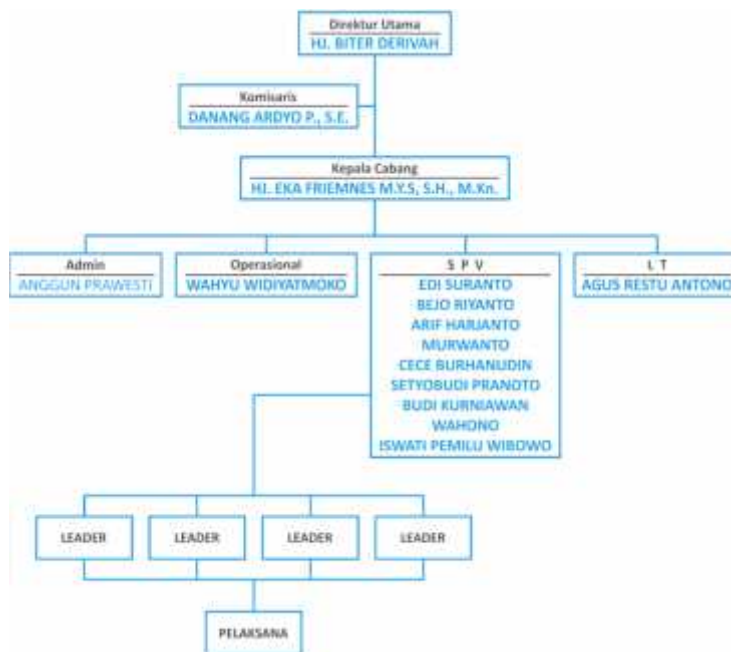
PT. Panji Putra Perkasa didirikan oleh ibu Hj. Biter Derivah pada Maret 2013 di Semarang dan telah memiliki cabang di Daerah Istimewa Yogyakarta pada 29 Juli 2013 yang dipimpin oleh ibu Hj. Eka Friemnes M.Y.S, S.H., M.Kn. PT. Panji Putra Perkasa telah mendapatkan pengesahan kemenkum HAM sejak 5 april 2013 serta telah memiliki izin operasional dari Depnaker Semarang dan Kabupaten Sleman.

3.2.2 Bidang Organisasi

PT. Panji Putra Perkasa adalah perusahaan penyedia jasa pengelolaan kebersihan yang bertanggung jawab menciptakan kebersihan ruangan baik dalam gedung rumah sakit, hotel, perkantoran atau tempat usaha, sekolah, rumah dan properti lainnya. PT. Panji Putra Perkasa memberikan pelayanan pengadaan sumber daya manusia untuk *House Keeping* dan *Cleaning Service* baik secara periodik atau spontan.



3.2.3 Struktur Organisasi



3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi.

Populasi adalah generalisasi yang terdiri objek/subjek yang memiliki kualitas serta spesifikasi tertentu yang dipilih peneliti untuk ditelusuri serta menarik kesimpulan. Maka dari itu, populasi bukan orang biasa, namun meliputi spesifikasi atau subjek yang diteliti (Sugiono, 2014). Populasi berjumlah 250 orang yang merupakan karyawan dari PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta.

3.3.2 Sampel

Sekaran dan Bougie (2013) juga menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang masih memiliki ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi serta mampu mewakili keseluruhan populasi penelitian. Sugiyono (2014) juga menyampaikan bahwa sampel adalah sebagian dari

populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari populasi.

Penelitian ini menggunakan sebagian populasi sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan karena akan menghasilkan sampel yang lebih representatif dibandingkan dengan metode lainnya. Sampel penelitian ini diambil dengan dasar pendekatan dengan rumus Slovin (Umar, 2005) yang dijelaskan berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dalam hal ini :

N = Populasi

n = Sampel

e = Persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir

$$n = \frac{z^2}{1 + z^2 (0.05)^2}$$

$$n = 153.846$$

Dari perhitungan diatas, sampel yang diambil di penelitian dibulatkan menjadi 150 karyawan PT. Panji Putra Perkasa.

3.4 Teknik Penarikan Sampling

Pengambilan sampel menggunakan *Convenience sampling* yang merupakan jenis non probabilitas sampling dimana anggota populasi target yang memenuhi kriteria praktis tertentu seperti aksesibilitas mudah, kedekatan geografis, ketersediaan pada waktu tertentu atau kesediaan untuk berpartisipasi dimasukkan untuk tujuan penelitian (Dornyei, 2007). Teknik ini digunakan karena banyaknya perbedaan jam kerja dan pos area kerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa. Ketersediaan waktu dan lokasi pos digunakan untuk mempermudah pengambilan data karena banyaknya mobilitas karyawan mengingat area kerja yang luas dan perbedaan jam jaga pada pos kerja.

3.5 Metode Pengumpulan Data.

Metode ini berupa penyebaran kuesioner kepada subjek penelitian. Dalam kuesioner, beberapa pertanyaan merupakan pertanyaan *close ended question* (Creswell, 2009). Kuesioner akan valid atau relevan ketika seluruh informasi terkumpul membahas apa yang diteliti dalam penelitian. Peneliti telah menentukan alat pertanyaan yang disampaikan, yaitu (1) *Job Insecurity* dari teori De Witte et al (2010), (2) Lingkungan Kerja dari teori Salunke (2015), (3) Kepuasan Kerja dari teori Robbins (1996), dan (4) keinginan untuk pindah dari teori Mobley *et. al*, (1978).

Menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2010). Dalam skala likert, variabel dijadikan indikator variabel, lalu indikator dijadikan tolak ukur untuk menyusun item alat berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Skala ini sendiri bertujuan untuk menguji

derajat setuju atau tidak setuju atas pertanyaan ini pada skala 5 poin (Sekaran & Bougie, 2013).

Bobot/skor yang perlu dianalisis secara kuantitatif untuk setiap jawaban berbeda-beda, dan dari proses penilaian menghasilkan lima kategori jawaban yaitu:

Tabel 3.1 Skala Likert

Skala Likert Variable Favorable (lingkungan kerja dan kepuasan kerja)

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala Likert Variabel unfavorable (*job insecurity* dan keinginan untuk pindah)

Jawaban.	Nilai.
Sangat Setuju (SS).	1
Setuju (S).	2
Ragu-ragu (R).	3
Tidak Setuju (TS).	4
Sangat Tidak Setuju (STS).	5

Instrumen menggunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist*. Skala ini dapat menentukan skala individu yang terkait dengan menambah bobot jawaban yang dipilih. Nilai rerata tiap responden dapat dikelompokkan ke kelas interval dengan jumlah kelas = 5 sehingga intervalnya sebagai berikut.

Nilai maksimal – Nilai minimal

Interval= _____

Jumlah kelas

5 - 1

$$\text{Interval} = \frac{\quad}{5} = 0,8$$

Jawaban dari setiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai skala sebagai berikut :

1. Sangat rendah. : 1.00 - 1.79
2. Rendah. : 1.80 - 2.59
3. Cukup. : 2.60 - 3.39
4. tinggi. : 3.40 - 4.19
5. Sangat tinggi. : 4.20 - 5.00

Skala distribusi kriteria pendapat variabel *unfavorable* adalah sebagai berikut:

1. Sangat tinggi : 1.00 - 1.79
2. Tinggi : 1.80 - 2.59
3. Cukup : 2.60 - 3.39
4. Rendah : 3.40 - 4.19
5. Sangat rendah : 4.20 - 5.00

3.6 Jenis Data Penelitian

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti (Cooper & Schindler, 2011). Data diperoleh menggunakan metode kuesioner dalam pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian, data didapat dengan menyebarkan kuesioner pada subjek survei dan peneliti memberikan pertanyaan untuk mendukung data dan informasi kuesioner tersebut. Kuesioner yang digunakan terdiri lima bagian, yaitu:

- a. Menunjukkan karakteristik narasumber. Berisi data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja serta pendapatan dan sebagainya.
- b. Menunjukkan *job insecurity*.
- c. Menunjukkan lingkungan kerja.
- d. Bagian yang mengungkapkan tentang *turnover intention*.
- e. Bagian yang mengungkapkan tentang kepuasan kerja.

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada. Data sekunder yang diperoleh dari organisasi berupa data internal berupa gambaran, sejarah dan tujuan organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan bidang usaha PT. Panji Putra Perkasa. Data diperoleh langsung dari perusahaan terkait yang dikirimkan melalui surat/pesan elektronik.

3.7 Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi :

3.7.1 Variabel Independen

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel dependen, baik secara positif ataupun negatif. Dalam penelitian ini variabel independen adalah *job insecurity* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

3.7.2 Variabel Intervening

Variabel antara/variabel mediating/variabel intervening adalah variabel yang ada ketika variabel independent menimbulkan hubungan sebab akibat. Variabel akan muncul dalam kondisi tertentu dan secara konseptual menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini variabel mediasi (Z) adalah kepuasan kerja.

3.7.3 Variabel Dependen

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) variabel dependen variabel utama dari peneliti dengan tujuan untuk mengetahui variabel-*variabel independen* yang memengaruhinya dan menemukan jawaban atas suatu masalah. Dalam penelitian yang dilakukan ini variabel dependen (Y) adalah *turnover intention*.

3.8 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian

3.8.1 *Job Insecurity* (X₁)

Job Insecurity dianggap sebagai persepsi subjektif suatu kegelisahan yang dirasakan individu tentang masa depan terkait pekerjaan mereka (De Witte et al 2010). Penelitian ini memilih untuk menggunakan indikator dari teori De Witte et al (2010), yaitu:

1. *Qualitative Job Insecurity*.

Kekhawatiran kehilangan kesempatan kerja, termasuk kestabilan pekerjaan, evaluasi kinerja positif serta promosi.

2. *Quantitative Job Insecurity*.

Kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan itu sendiri.

3.8.2 Lingkungan Kerja (X₂)

Lingkungan kerja merupakan pelibatan segala aspek yang mempengaruhi tindakan dan reaksi terhadap tubuh dan pikiran seorang karyawan (Salunke 2015).

Salunke (2015) membagi lingkungan kerja menjadi beberapa aspek, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan mental dan lingkungan sosial. Berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Salunke (2015) :

1. Lingkungan kerja fisik.

lingkungan yang dapat dirasakan dengan kelima indra yang dimiliki manusia. Keadaan ini menuntut individu menyesuaikan diri dengan tempat dimana mereka bekerja.

Indikator yang ada pada lingkungan kerja fisik menurut Salunke (2015) meliputi:

- a. *Office Ventilation*
- b. *Office Temperature*
- c. *Noise Level*
- d. *Infrastruktur dan Interior*
- e. *Aminiti*

2. Lingkungan Mental

Kondisi psikologi yang dirasakan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan di dalam melakukan pekerjaan dan dapat menyebabkan stres kerja apabila tidak ditangani dengan benar.

Indikator yang ada pada lingkungan kerja mental menurut Salunke (2015) meliputi:

1. Kelelahan

2. Kebosanan yang dikarenakan kemonotonan kerja
 3. Sikap dan perilaku supervisor dan kolega
3. Lingkungan sosial

Dimana karyawan melakukan interaksi dan membangun hubungan satu sama lain. Karyawan harus membentuk kelompok untuk membentuk klaster antara yang satu dengan yang lainnya sesuai dengan kenyamanan masing masing karyawan.

Indikator yang ada pada lingkungan kerja menurut Salunke (2015)

meliputi :

1. Komunikasi yang terjalin dengan sesama pekerja
2. Komunikasi terjalin terhadap supervisors
3. Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja
4. Kemampuan untuk bekerja sama dengan supervisors.

3.8.3 Kepuasan Kerja (Z)

Menurut (Robbins 1996) *job satisfaction* suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan banyaknya yang mereka yakini untuk seharusnya diterima. Indikator-indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan pekerjaan.
 - a. Fasilitas ditempat kerja.
 - b. Kebebasan bekerja.
 - c. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan.
 - d. Antusias karyawan pada pekerjaan.
2. Kepuasan imbalan.

- a. Gaji sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab.
 - b. Kesesuaian jumlah/jenis tunjangan.
3. Kepuasan supervisi atasan.
- a. Koordinasi atasan terhadap bawahan disetiap pekerjaan.
 - b. Komunikasi atasan dengan bawahan.
 - c. Ketegasan atasan dalam kedisiplinan.
4. Kepuasan rekan kerja.
- a. Relasi dengan rekan kerja.
 - b. Kerjasama rekan kerja.
5. Kesempatan promosi.
- a. Keadilan keputusan promosi.
 - b. Kesempatan promosi yang adil pada seluruh karyawan.

3.8.4 keinginan untuk pindah (Y)

keinginan untuk pindah adalah keinginan yang secara sadar dilakukan dalam rangka untuk meninggalkan organisasi (Mobley *et. al*, 1978). Penelitian ini memilih untuk menggunakan indikator dari teori Mobley *et. al*, (1978), yang dapat mewakili teori terkait keinginan untuk pindah, yaitu:

1. *Thinking of Quitting*

Memikirkan untuk keluar dari organisasi.

2. *Intention to search alternatives*

Berniat untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

3. *Intention to quit*

Berniat untuk keluar dari organisasi.

3.9 Teknik Analisis Data.

3.9.1 Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM).

Menggunakan teknik *structural Equation Model* (SEM) dan memakai *Partial Least Square* (PLS). SEM mempunyai fleksibilitas untuk menghubungkan teori dan data. *Partial Least Square* (PLS) memiliki basis dalam varian menjadi alat alternatif SEM yang basisnya kovariannya adalah pendekatan alternatif yang tepat digunakan dalam penelitian ini (Ghozali dan Latan, 2015).

3.9.2 Tahapan Analisis PLS-SEM.

SEM-PLS melewati lima tahapan, dimana disetiap proses berpengaruh untuk proses berikutnya. Tahapan menurut Ghozali dan Latan (2015) adalah berikut :

1. Konseptualisasi Model

Langkah utama SEM-PLS ialah konseptualisasi model. Peneliti mengembangkan serta mengukur konstruk. Proses tahapan ini merupakan spesifikasi domain konstruk, menentukan item yang merepresentasikan konstruk, pengumpulan data uji sebelum pengujian (*pretest*), pemurnian konstruk, pengumpulan data baru, uji reliabilitas, uji validitas serta menentukan nilai/skor pengukuran konstruk.

Selain itu, perlu ditentukan secara jelas arah hubungan kausal antara struktur yang membentuk hubungan hipotesis dan perlu juga ditentukan apakah dimensi dan indikator dari struktur yang mendasari formatif atau refleksif.

2. Menentukan Metode Analisis Algoritma

Setelah langkah pertama. Peneliti menentukan estimasi model yang dipakai. SEM-PLS pada software SmartPLS 3.0 memiliki metode analisis

algoritma PLS menggunakan tiga skema, yaitu *factorial*, *centroid* serta *path/structural weighting*. Penulis memakai *path/structural weighting*.

3. Menentukan Metode *Resampling*

Terdapat dua metode yang digunakan peneliti pada SEM, *bootstrapping* serta *jackknifing*. Ada tiga *bootstrapping* pada SmartPLS, *no sign changes*, *individual sign changes* serta *construct level changes*. Studi ini memakai *bootstrapping*, menggunakan semua data asli untuk penyampelan ulang.

4. Menggambar Diagram Jalur

Setelah tahapan diatas, peneliti bisa menggambar diagram jalur model yang diestimasi

5. Evaluasi Model.

Setelah tahapan diatas, model siap diperkirakan karena sudah ditentukan gambar diagram jalur ditahapan sebelumnya. Evaluasi SEM-PLS dilakukan dengan menilai hasil pengukuran lewat *confirmatory factor analysis* dengan menguji validitas serta reliabilitas konstruk laten, lalu diteruskan mengevaluasi model struktural serta uji signifikan untuk menguji pengaruh antar variabel.

Model evaluasi PLS dilakukan dengan *inner* dan *outer model*. Evaluasi *inner model* digunakan untuk prediksi keterkaitan antara variabel. Dengan menggunakan prosedur *resampling* untuk mendapatkan nilai rata-rata dari varian yang dijelaskan oleh deskripsi *R-square* dari struktur laten inheren dan varian yang diekstraksi dari varian yang diprediksi untuk mengevaluasi stabilitas estimasi sehingga mengevaluasi model internal. Pada saat yang sama, *outer model* digunakan untuk mengevaluasi validitas serta realibilitas model. model eksternal dengan indeks refleksif dievaluasi oleh konvergen serta diskriminan dari indikator

pembentuk konstruk laten serta *composite reliability* serta *cronch alpha* untuk blok indikatornya.

1) **Evaluasi *Outer Model*.**

Uji validitas indikator refleksif dilakukan dengan mengevaluasi validitas konvergen dan validitas diskriminan dari indikator pembentukan konstruk laten, sedangkan indikator formatif dievaluasi berdasarkan substantifnya dengan mengevaluasi keduanya. Bandingkan bobot besar relatif dari indikator ini dan pahami pentingnya indikator konstruk ini untuk evaluasi (Ghozali dan Latan, 2015).

Alat ukur dilihat akurasi, konsistensi dan ketepatannya dalam melakukan pengukuran dari reliabilitas alat ukur tersebut. Terdapat dua metode yang dipakai PLS, *cronbach's alpha* serta *composite reliability*. *Cronbaach's alpha* digunakan untuk menilai batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* digunakan untuk melihat nilai sebenarnya reliabilitas konstruk (Jogiyanto, 2011).

Outer model memakai uji validitas konvergen, validitas diskriminan serta *composite reliability* juga *second order confirmatory factor analysis* sebagai tahapan dalam *partial least square* yang dijabarkan berikut ini:

a. Validitas Konvergen.

Validitas konvergen mempunyai kaitan prinsip pengukuran konstruk harusnya mempunyai kaitan tinggi. Pengujian validitas dilihat dari *loading factor* pada setiap indikator konstruk. *Loading factor* merupakan kaitan antara skor item/skor komponen terhadap nilai konstruk. Pengujian validitas dapat dilihat dari *loading factor* disetiap indikator konstruk. Validitas konvergen mempunyai hubungan dengan prinsip pengukuran konstruk seharusnya mempunyai kaitan yang tinggi. *Loading factor* merupakan kaitan antar skor item/skor komponen

terhadap skor kontruk. Jika rata-rata *average variance extracted* (AVE) setiap struktur lebih besar dari korelasi antara struktur dan struktur lain dalam model, maka uji validitas konvergen dengan indeks faktor pembebanan dengan nilai terukur $> 0,7$ digunakan untuk mengukur bagian signifikasi (Jogiyanto, 2011). Dalam Ghazali dan Latan (2015), nilai AVE harus lebih besar dari 0,7, bila nilai *loading factor* pada tahap awal pengembangan dirasa masih cukup. Validitas konvergen melibatkan prinsip bahwa ukuran struktur harus sangat berkorelasi, tetapi validitas diskriminan terkait prinsip bahwa ukuran struktur yang berbeda harusnya tidak berkorelasi tinggi.

b. Validitas Diskriminan.

Ketika dua instrumen berbeda untuk memprediksi dua konstruk tidak berhubungan maka terjadi validitas diskriminan, sehingga skor tidak berkorelasi (Jogiyanto, 2011). Berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk, dilakukan evaluasi validitas diskriminan model pengukuran dengan indikator refleksi. Model evaluasi validitas diskriminan adalah membedakan validitas melalui indeks refleksif yaitu *cross loading* dengan masing-masing variabel harus $> 0,7$ (Ghozali dan Latan, 2015).

c. *Composite Reliability*.

Penggunaan indikator refleksif untuk mengukur realibilitas suatu konstruk dalam SEM-PLS dilakukan dengan dua cara, yaitu *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* disebut *Dillon-Goldstein's*. Tetapi, dengan memakai *Cronbach's Alpha* untuk uji reliabilitas struktur akan mendapatkan nilai yang rendah dari perkiraan, maka disarankan memakai *Composite Reliability*. Penggunaan *Rule of thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai

composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih diterima (Ghozali dan Latan, 2015).

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*.

Model konstruk dalam penelitian ini dituangkan dalam model dua tingkat (*second order*), yang mana beberapa variabel memakai indikator konstruk atau dimensi. Uji konstruk sekunder dilakukan dalam dua tahapan, pertama menganalisis konstruk laten dimensi dari masing-masing indikator. Kedua, menganalisis konstruk laten terhadap konstruk dimensinya.

Proses menguji *multi-dimensional (second order)* bersifat reflektif di PLS sama dengan konstruk *undimensional (first order)*. Proses menggambar model penelitian, semua indikator dalam dimensi konstruk diambil ke konstruk *higher order*. Jika pengujian validitas konvergen serta validitas diskriminan (*algorithm*) terdapat indikator dalam salah satu konstruk maka wajib dihilangkan karena skor *loading* kecil. Dikarenakan tingkatnya yang kecil maka indikator tersebut dihilangkan pada dua jenjang *higher order* juga dimensi konstruk (Jogiyanto, 2011). Saat tahapan *bootstrapping* nilai *path coefficient* menunjukkan tingkat signifikansi setiip indikator konstruk (dimensi) pada variabel latennya asalkan t-statistik >1.96 (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 3.2: Ringkasan *Rule of Thumb* Evaluasi Model Pengukuran.

Validitas dan realibilitas	Parameter	Rules of thumb
Validitas Konvergen	<i>Loading factor</i>	>0.70 untuk confirmatory research
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	>0.50 untuk confirmatory maupun exploratory research
Validitas Diskriminan	<i>Cross loading</i>	>0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	<i>Cronbach's Alpa</i>	>0.70 untuk confirmatory research
	<i>Composite Realiability</i>	>0.70 untuk confirmatory research

Sumber: Ghozali dan Latan (2015)

2) Analisis Inner Model.

Average Variance Extracted (AVE) Inner model menunjukkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif. Teori ini memakai *R-square* sebagai struktur dependen sebagai evaluasi, uji *Stone-Geisser Q-square* digunakan untuk memprediksi korelasi dan uji t serta signifikansi koefisien paramter jalur struktural.

a. *R-Square* (R^2).

Untuk mengevaluasi model struktural, pertama harus melihat nilai R^2 masing-masing variabel endogen untuk ukuran kekuatan prediksi model struktural. Perubahan nilai R^2 digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel laten eksogen pada variabel laten endogen untuk melihat pengaruh yang substantif atau tidak. Dapat disimpulkan bahwa *R-square* 0.25, 0.50, dan 0.25 merupakan model lemah, moderat, dan kuat (Ghozali dan Latan, 2015).

Tahun 2015 Ghozali dan Latan mengatakan *R-square* dalam *Partial Least Square* mewakili jumlah varian konstruk yang dijelaskan model. Nilai R^2 lebih

tinggi menunjukkan *prediction model* dan *research model* yang disarankan lebih baik.

b. *Bootstrapping*.

Bagian ini berfungsi sebagai penilai signifikansi pengaruh antar variabel atau dapat dikatakan sebagai pengujian hipotesis antar variabel. *Bootstrapping* memakai semua sampel asli untuk di *resampling* kembali. Ghozali dan Latan(2015) mengatakan bahwa dalam beberapa literatur menyarankan bahwa jumlah sampel yang di *bootstrap* sebesar 200-1000 cukup untuk mengoreksi standar perkiraan kesalahan. Nilai signifikansi yang digunakan pada metode *resampling bootstrap* adalah (*two-tailed*) *t-value* 1.65 (Tingkat signifikan= 10%), 1.96 (Tingkat signifikan=5%), dan 2.58 (Tingkat signifikan= 1%). Dilihat pada tingkatan tersebut semakin tinggi *t-value* maka semakin rendah tingkat signifikan.

3) Analisis SEM dengan Mediasi.

Proses menggunakan PLS untuk menguji pengaruh mediasi dalam analisis adalah sebagai berikut. Baron dan Kenny (1986) mengembangkan tiga tahap dalam model. Pertama, uji pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen dan harus signifikan pada *t*-statistik >1.96. Kedua, uji pengaruh variabel eksogen pada variabel mediasi dan harus signifikan pada *t*-statistik >1.96. Ketiga, uji pengaruh serentak pengaruh variabel eksogen dan mediasi pada variabel endogen.

Tabel 3. 3: Ringkasan *Rule of Thumb* Model Struktural

Kriteria	Rules of thumb
R-Square (R^2)	0.25, 0.50 dan 0.75 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah
Signifikansi (<i>two-tailed</i>)	<i>t-value</i> 1.96 (tingkat signifikan = 5 %)



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan penyedia tenaga cleaning service di Yogyakarta yaitu PT. Panji Putra Perkasa. Kuesioner didistribusikan kepada sebagian populasi cleaning service PT. Panji Putra Perkasa yaitu sebanyak 150. Namun dari 150 kuesioner yang didistribusikan, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 132, sehingga kuesioner yang dapat diolah adalah sebanyak 132.

Tabel 4.1 Pengumpulan Data Kuesioner.

Keterangan.	Jumlah.	Presentase (%)
Kuesioner disebar	150	100
Kuesioner tidak kembali	18	12
Kuesioner tidak memenuhi syarat	0	0
Kuesioner memenuhi syarat	132	88

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* serta menguji efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Bab ini menjelaskan hasil penggunaan Smart PLS.3 untuk menguji model pengukuran (measurement model), model struktural dan menguji efek mediasi. Setelahnya akan dijabarkan terkait hasil dari penelitian.

4.1 Analisis Deskriptif

Data diperoleh dari narasumber akan dijelaskan. Data deskriptif merupakan penggambaran keadaan narasumber yang dianggap sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

4.1.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

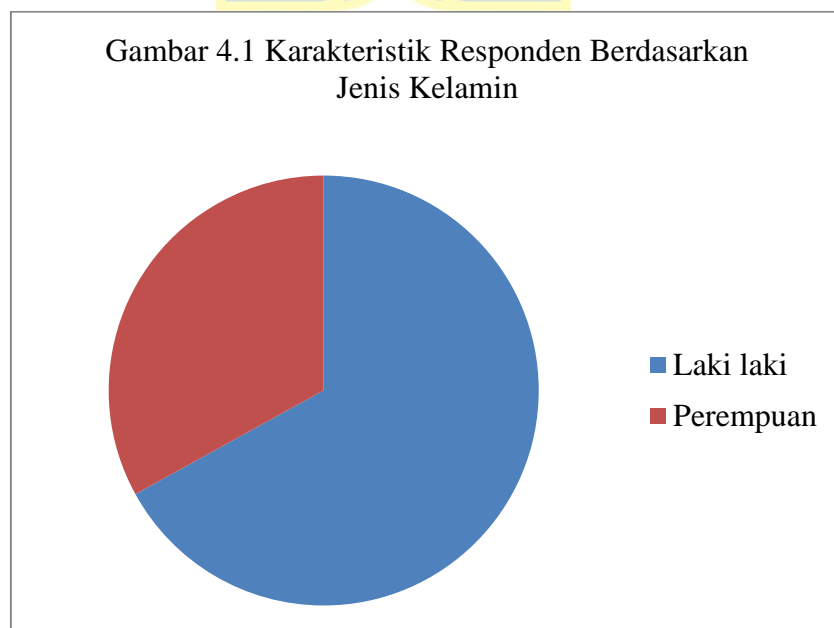
1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Pengelompokan responden penelitian berdasar dari jenis kelamin. Hasil pengelompokan data responden dijabarkan pada tabel.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin.	Frekuensi.	Persentase (%).
1.	Laki-laki.	89	67
2.	Perempuan.	43	33
	Jumlah	132	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui total responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Persentase responden laki-laki sebanyak 67 % sedangkan responden perempuan sebanyak 33 %.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

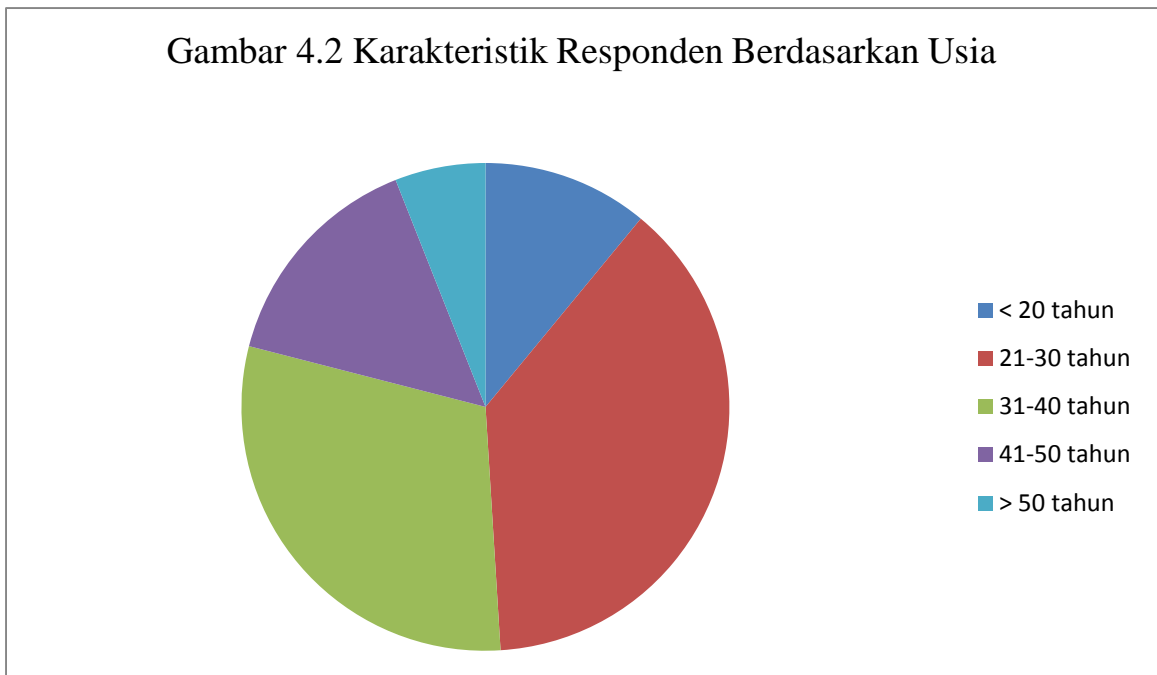
Responden digolongkan pada lima kelompok usia yang dijelaskan tabel 4.3 berikut.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
1	< 20 tahun	14	11
2	21-30 tahun	50	38
3	31-40 tahun	40	30
4	40-50 tahun	20	15
5	> 50 tahun	8	6
	jumlah	132	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2 menunjukkan bahwa reponden dalam penelitian ini sebagian besar berumur 21-30 tahun dengan persentase sebanyak 38% (50 orang), sedangkan persentase yang paling sedikit adalah karyawan yang berumur di atas 50 tahun yaitu sebesar 6% (8 orang). Persentase karyawan yang berumur dibawah 31-40 tahun sebanyak 30% (40 orang) sedangkan karyawan yang berumur dibawah 20 tahun sebanyak 11% (14 orang).

3) Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

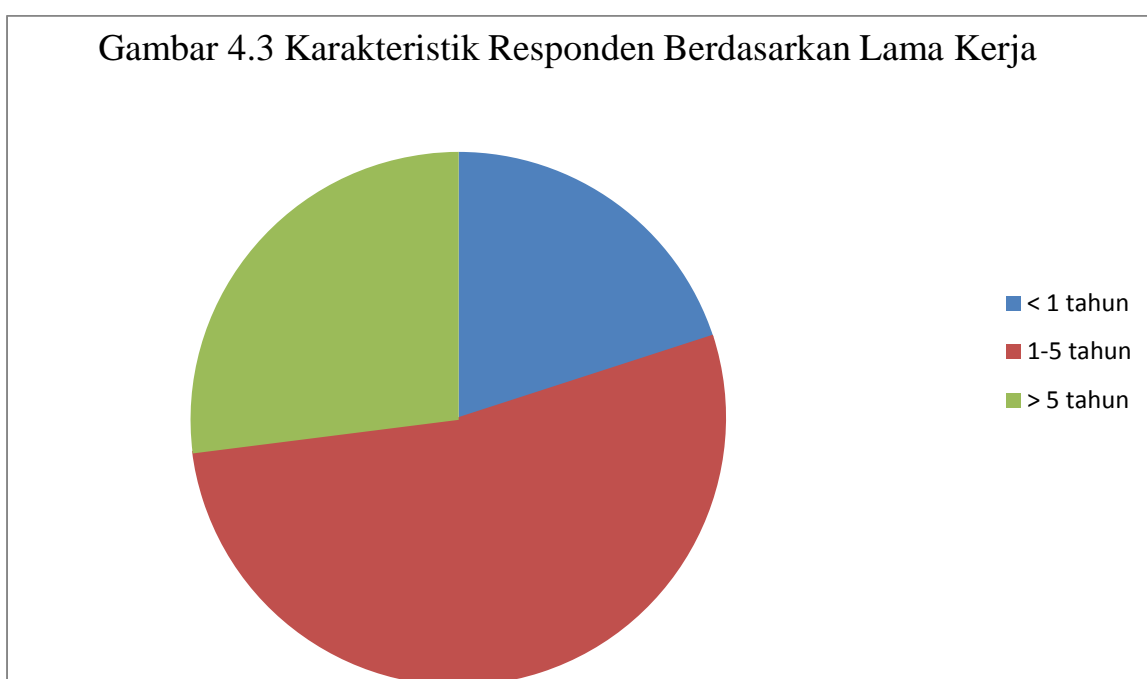
Responden dikelompokkan berdasarkan berapa lama karyawan berada di PT. Panji Putra Perkasa, hasil pengelompokkan data responden dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama kerja	Frekuensi	Presentase(%)
1	<1 tahun	27	20
2	1-5 tahun	70	53
4	>5 tahun	35	27
Jumlah		132	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja



Dari gambar 4.3 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja antara kurun waktu 1-5 tahun mendominasi dalam penelitian ini yaitu dengan persentase sebanyak 53% (70 orang), lalu persentase paling sedikit adalah karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 20% (27 orang). Persentase karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 27 % (35 orang).

4.1.2 Analisis deskriptif variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah *Job insecurity* (JI), lingkungan kerja (LK), kepuasan kerja (KK) serta *Turnover Intention* (TI). Pengukuran masing-masing variabel diukur dengan skor paling rendah 1 (Sangat tidak setuju/Sangat tidak puas) dan skor tertinggi 5 (Sangat setuju/Sangat puas). Sehingga penentuan intervalnya adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = (\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}) / (\text{Jumlah Kelas})$$

$$= (5 - 1) / 5$$

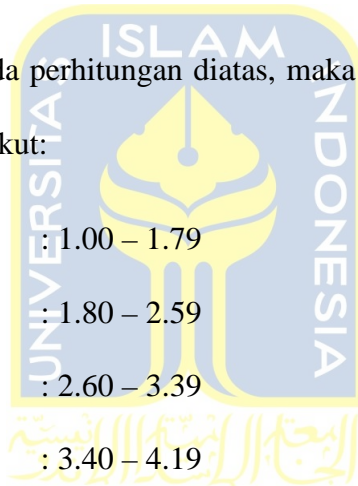
$$= 0.8$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut:

Sangat rendah	: 1.00 – 1.79
Rendah	: 1.80 – 2.59
Cukup	: 2.60 – 3.39
Tinggi	: 3.40 – 4.19
Sangat tinggi	: 4.20 – 5.00

Skala distribusi kriteria pendapat variabel unfavorable adalah sebagai berikut:

Sangat tinggi	: 1.00 – 1.79
Tinggi	: 1.80 – 2.59
Cukup	: 2.60 – 3.39
Rendah	: 3.40 – 4.19
Sangat rendah	: 4.20 – 5.00



1) Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen yang digunakan pada penelitian ini adalah job insecurity dan lingkungan kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Variabel Eksogen *job insecurity*

Kode	Item	Mean	Kriteria
KKA1	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan	4.17	Rendah
KKA2	Saya merasa sudah tidak dibutuhkan oleh perusahaan lagi	4.15	Rendah
KKB1	Saya merasa jadwal kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kontrak kerja mempengaruhi aktivitas kerja	4.17	Rendah
KKB2	Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak dipekerjakan lagi dalam perusahaan	3.96	Rendah
Jumlah Total		4.11	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari analisis tabel 4.5 diketahui rata-rata penilaian dari responden pada variabel *job insecurity* tergolong pada kategori rendah yaitu 4.11. Penilaian tertinggi ada pada pertanyaan KKB 2 yaitu “penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak dipekerjakan lagi dalam perusahaan” dengan rata-rata sebesar 3.96. Sedangkan penilaian terendah ada pada pertanyaan KKA1 dan KKB1 yaitu “Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan” dan “Saya merasa jadwal kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan

kontrak kerja mempengaruhi aktivitas kerja” dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 4.17. Berdasarkan pada hasil tersebut karyawan merasakan tingkat ketidakamanan kerja yang relatif rendah.

Tabel 4.6 Variabel Eksogen Lingkungan kerja.

Kode.	Item.	Mean.	Kriteria.
LF1	Ruangan tempat saya bekerja memiliki ventilasi dengan sirkulasi udara yang baik	3.97	Tinggi
LF2	Suhu ruangan tempat saya bekerja mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik	4.19	Tinggi
LF3	Ruangan tempat saya bekerja memiliki tingkat kebisingan yang rendah sehingga membantu saya dalam menyelesaikan tugas	3.86	Tinggi
LF4	Ketersediaan kamar kecil untuk karyawan	4.05	Tinggi
LM1	Ketersediaan tempat beribadah untuk digunakan karyawan	4.20	Sangat Tinggi
LM2	Perusahaan memberikan bobot pekerjaan yang sesuai dengan kontrak kerja	3.96	Tinggi
LM3	Perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak monoton	4.14	Tinggi
LS1	Terdapat komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja saya	4.23	Sangat Tinggi
LS2	Terdapat komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya	4.27	Sangat Tinggi
LS3	Terdapat kerjasama yang baik antara saya dengan rekan kerja saya	4.21	Sangat Tinggi
LS4	Terdapat kerjasama yang baik antara saya dengan atasan saya	4.06	Tinggi

Total Jumlah	4.10	Tinggi
--------------	------	--------

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari analisis tabel 4.6 diketahui bahwa rata-rata penilaian responden pada variable Lingkungan kerja tergolong tinggi yaitu 4.10. Penilaian tertinggi di pertanyaan LS2 yaitu “Terdapat komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya” dengan nilai rata-rata sebesar 4.27. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item LF3 “Ruangan tempat saya bekerja memiliki tingkat kebisingan yang rendah sehingga membantu saya dalam menyelesaikan tugas” dengan nilai rata-rata 3.86. Dari hasil tersebut maka disimpulkan karyawan merasa lingkungan kerja fisik, mental serta sosial yang baik dan mendukung karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Hasil analisis variabel mediasi.

Variabel mediasi yang digunakan penelitian ialah kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif pada variabel mediasi adalah sebagai berikut:

4.7 Variabel Mediasi kepuasan kerja.

Kode.	Item.	Mean.	Kriteria.
KP1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.	3.93	Tinggi
KP2	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.	3.89	Tinggi
KP3	Saya merasa sangat bangga memilih instansi ini untuk bekerja dibandingkan dengan perusahaan lain.	4.21	Sangat Tinggi
KI1	Saya merasa bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan golongan	4.02	Tinggi

KI2	Saya merasa tunjangan dan gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung	4.03	Tinggi
KI3	Saya merasa puas dengan semua jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan	3.92	Tinggi
KS1	Atasan telah memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	4.19	Tinggi
KS2	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	4.08	Tinggi
KS3	Saya merasa bahwa atasan sudah tegas dalam menegakkan kedisiplinan maupun aturan	4.13	Tinggi
KR1	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	4.17	Tinggi
KR2	Saya merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda lintas kerja maupun satu lintas kerja	4.23	Sangat Tinggi
Total Jumlah		4.07	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari analisis tabel 4.7 diketahui rata-rata penilaian responden pada variabel kepuasan kerja tergolong tinggi yaitu 4.07. Penilaian tertinggi ada dipertanyaan KR2 yaitu “Saya merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda lintas kerja maupun satu lintas kerja” dengan rata-rata 4.23. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada KP2 “Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan” dengan rata-rata sebesar 3.89. Hasil tersebut memunjukkan karyawan PT. Panji Putra Perkasa dalam tingkat kepuasan kerja yang

baik, akan tetapi perusahaan perlu untuk meningkatkan kembali fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan untuk dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

3) Hasil Analisis Variabel Endogen.

Variabel eksogen yang digunakan penelitian adalah *Turnover intention*. Hasil dari analisis deskriptif pada variabel eksogen adalah berikut ini:

4.8 Variabel Endogen Turnover intention

Kode	Item	Mean	Kriteria
TI1	Karyawan yang merasa tertekan atau tidak nyaman akan berfikir untuk mencari pekerjaan lain	4.07	Rendah
TI2	Saya mencari informasi pekerjaan lain	3.98	Rendah
TI3	manajemen yang tidak pasti akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan	3.70	Rendah
Total jumlah		3.91	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel *Turnover intention* tergolong dalam kategori rendah yaitu 3.91. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan TI3 yaitu “manajemen yang tidak pasti akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan” dengan rata-rata sebesar 3.70. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item TI1 “Karyawan yang merasa tertekan atau tidak nyaman akan berfikir untuk mencari pekerjaan lain” dengan rata-rata sebesar 4.07. Hasil dari analisis tabel 4.8 diketahui rata-rata penilaian dari responden terhadap variabel *Turnover intention* tergolong

kategori rendah yaitu 3.91. Berdasarkan hasil tersebut para karyawan PT. Panji Putra Perkasa berada ditingkat *turnover intention* yang rendah. Hal ini menandakan bahwa tingkat *turnover intention* di PT. Panji Putra Perkasa berada di level yang baik karena perputaran karyawan di dalam perusahaan cukup rendah.

4.2 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dimana terdapat dua tahapan evaluasi yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Pengolahan data dilakukan dengan *software smart PLS 3.0*.

4.2.1 Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam model ini, uji validitas indikator refleksif dievaluasi dengan mengevaluasi validitas konvergen serta validitas diskriminan dari indikator pembentuk konstruk laten. Indikator formatif dievaluasi berdasarkan substantifnya yaitu membandingkan bobot relatifnya serta memahami signifikansi indikator konstruk tersebut (Ghozali dan Latan, 2015).

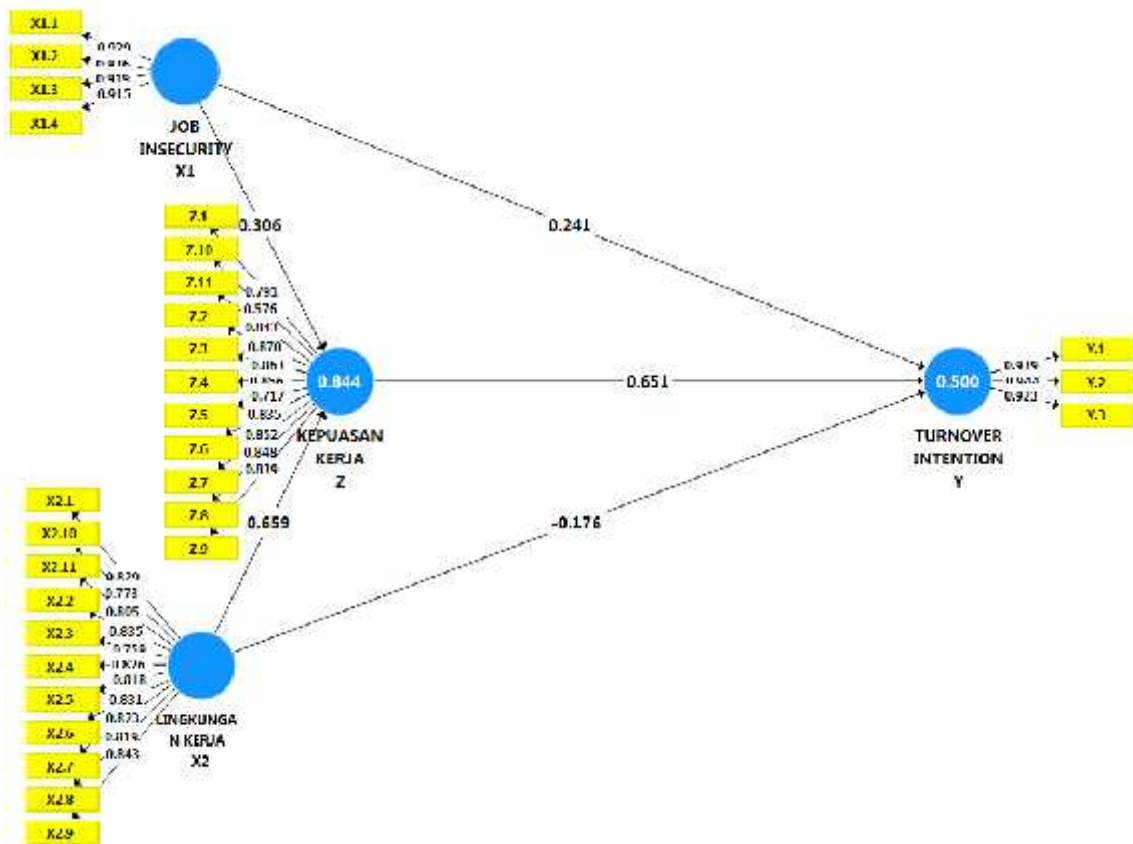
Dua metode *Partial Least Square*, *Cronbach's alpha* serta *Composite reliability*. Nilai *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah reliabilitas konstruk. *Composite reliability* mengukur nilai sebenarnya dari reliabilitas konstruk (Jogiyanto, 2011).

Penggunaan uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan *composite reliability* serta *second order confirmatory factor analysis* sebagai tahapan *partial least square* akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan salah satu kriteria dalam pengujian analisis data dengan Smart PLS. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.9 Hasil uji *Outer Model* (Model Pengukuran)



Dirujuk gambar 4.9 menunjukkan dari 29 item keseluruhan variabel, 28 item bernilai di atas 0,7 dan 1 item bernilai di atas 0,5. Untuk melihat nilai *loading factor* dengan jelas dan data konstruk independen *job insecurity* ditunjukkan tabel 4.10.

4.10 Loading factor Konstruk Eksogen *job insecurity*

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
Ketidakamanan Kerja Kuantitatif	KKA1	0,929
	KKA2	0,936
Ketidakamanan Kerja Kualitatif	KKB1	0,919
	KKB2	0,915

Sumber data primer diolah, 2019

Pada tabel 4.10 analisis menunjukkan nilai *loading factor* konstruk independen *job insecurity* memiliki nilai di atas 0,7 berjumlah 4 item. Untuk konstruk independen lingkungan kerja dapat dilihat di tabel 4.11.

4.11 Loading factor Konstruk Eksogen lingkungan kerja

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
Lingkungan Kerja Fisik	LF1	0,829
	LF2	0,835
	LF3	0,759
	LF4	0,826
Lingkungan Kerja Mental	LM1	0,818
	LM2	0,831
	LM3	0,823
Lingkungan Kerja Sosial	LS1	0,819
	LS2	0,843
	LS3	0,773
	LS4	0,805

Sumber data primer diolah, 2019

Dilihat pada tabel 4.11, hasil analisis menunjukkan nilai *loading factor* untuk konstruk independen lingkungan kerja memiliki nilai di atas 0,7 berjumlah 11. Untuk konstruk *intervening* kepuasan kerja dapat dilihat di tabel 4.12.

4.12 Nilai *loading factor* konstruk *intervening* Kepuasan Kerja

Konstruk Eksogen	Kode Item	Loading Factor
Kepuasan Terhadap Pekerjaan	KP1	0,791
	KP2	0,870
	KP3	0,863
Kepuasan Terhadap Imbalan	KI1	0,856
	KI2	0,717
	KI3	0,835
Kepuasan Terhadap Supervisi	KS1	0,852
	KS2	0,848
	KS3	0,839
Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	KR1	0,576
	KR2	0,843

Sumber data primer diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12, menunjukkan nilai *loading factor* konstruk *intervening* kepuasan kerja bernilai di atas 0,5 sejumlah 1 item berkode KR1 dan nilai di atas 0,7 berjumlah 10 pernyataan. Untuk konstruk endogen *turnover intention* bisa dilihat pada tabel 4.13.

4.13 Nilai *loading factor* konstruk endogen *turnover intention*

Konstruk Endogen	Kode Item	Loading Factor
<i>Thinking of Quitting</i> (memikirkan untuk keluar)	TI1	0,939
<i>Intention to Search Alternatives</i> (Intensi untuk mencari alternatif)	TI2	0,944
<i>Intention to Quit</i> (Intensi untuk Keluar)	TI3	0,923

Sumber data primer diolah, 2019

Hasil analisis pada Tabel 4.13 menunjukkan nilai *loading factor* konstruk *dependent turnover intention* memiliki nilai di atas 0,7 berjumlah 3 item pernyataan.

2. *Discriminant Validity*

Berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk tersebut, dievaluasi validitas diskriminan model pengukuran dengan indikator refleksif. Metode evaluasi validitas diskriminan adalah menguji validitas diskriminan melalui indikator refleksif yaitu dengan *cross loading* masing-masing variabel harus > 0.7 (Ghozali dan Laten, 2015). Hasil *cross loading* analisis *discriminant validity* terdapat ditabel 4.14.

4.14 Tabel Nilai *Cross Loading*

Item	Job Insecurity	Lingkungan kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
KKA1	0,929	0,737	0,783	0,593
KKA2	0,936	0,723	0,762	0,593
KKB1	0,919	0,701	0,753	0,621
KKB2	0,915	0,731	0,739	0,555
LF1	0,677	0,829	0,690	0,430
LF2	0,685	0,835	0,733	0,476
LF3	0,570	0,759	0,592	0,394
LF4	0,583	0,826	0,689	0,510

LM1	0,668	0,818	0,752	0,605
LM2	0,679	0,831	0,784	0,511
LM3	0,710	0,823	0,811	0,625
LS1	0,589	0,819	0,720	0,422
LS2	0,689	0,843	0,778	0,546
LS3	0,537	0,773	0,701	0,345
LS4	0,586	0,805	0,761	0,425
KP1	0,662	0,690	0,791	0,414
KP2	0,724	0,723	0,870	0,690
KP3	0,781	0,771	0,863	0,589
KI1	0,748	0,767	0,856	0,639
KI2	0,561	0,622	0,717	0,388
KI3	0,673	0,657	0,835	0,644
KS1	0,710	0,770	0,852	0,566
KS2	0,626	0,804	0,848	0,569
KS3	0,698	0,790	0,839	0,667
KR1	0,452	0,650	0,576	0,286
KR2	0,650	0,775	0,843	0,606
TI1	0,566	0,526	0,639	0,939
TI2	0,635	0,548	0,650	0,944
TI3	0,591	0,606	0,653	0,923

Sumber data primer diolah, 2019

3. Composite Reliability

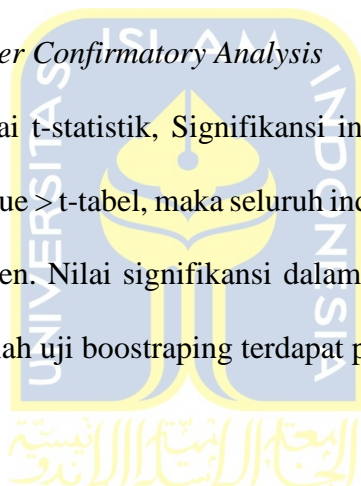
Selain mempertimbangkan nilai *factor loading* dari tiap konstruk untuk uji validitas, model pengukuran juga diluji reliabilitasnya. Tujuan pengujian reliabilitas adalah memastikan keakuratan, konsistensi serta kesesuaian instrumen alat ukur konstruk. Pada PLS–SEM dengan memakai SmartPLS, keandalan struktur dapat diukur dengan dua cara yaitu menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk uji reliabilitas konstruk akan membuat nilai lebih rendah (*under estimate*) maka dianjurkan memakai *Composite Reliability*.

4.15 Tabel *Composite Reliability*

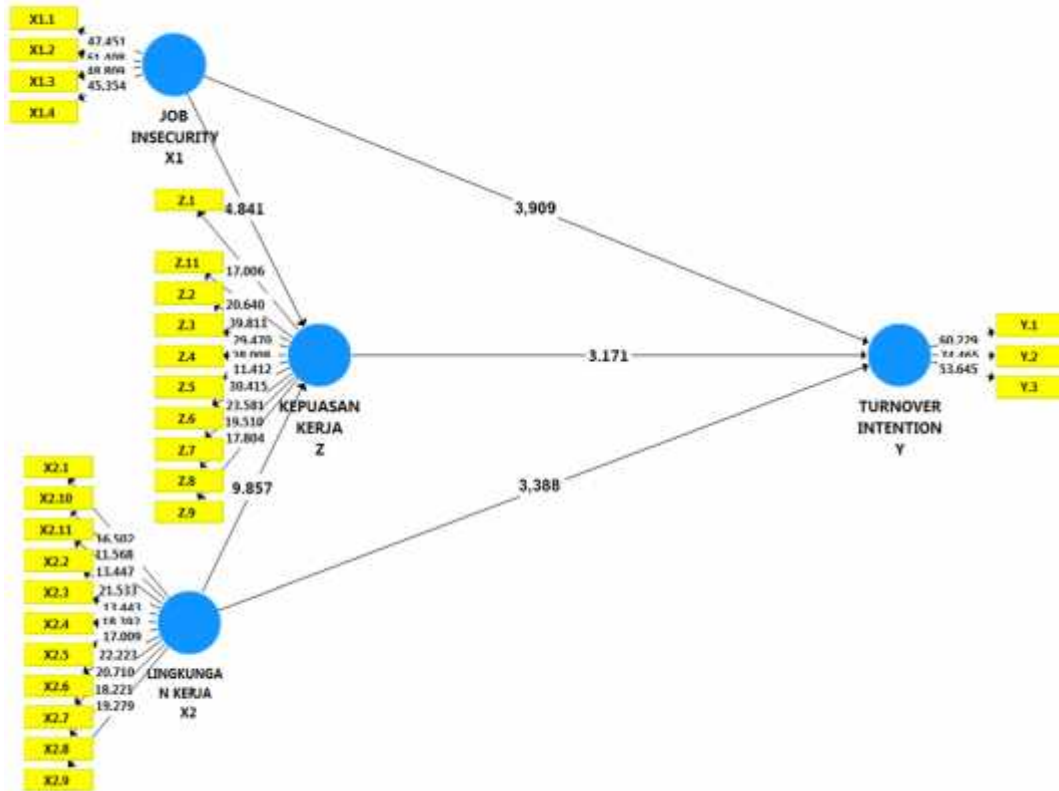
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varian Diekstrak (AVE)
Job Insecurity	0,943	0,944	0,959	0,855
Lingkungan Kerja	0,949	0,952	0,956	0,664
Kepuasan Kerja	0,947	0,954	0,955	0,661
Turnover Intention	0,929	0,929	0,955	0,875

4. *Second Order Confirmatory Analysis*

Dari nilai t-statistik, Signifikansi indikator penyusun endogen dapat dilihat bila $t\text{-value} > t\text{-tabel}$, maka seluruh indikator dapat signifikan mengukur konstruk endogen. Nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,05. Hasil dari model setelah uji bootstrapping terdapat pada gambar 4.10.



Gambar 4.10 Hasil analisis *bootstrapping*



Bootstrapping memakai semua sampel asli untuk resampling kembali. Pada metode resampling *bootstrap*, nilai signifikansi (*two-tailed*) t-value adalah 1.96. *bootstrapping* dilakukan untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel.

Tabel 4.17. Adalah hasil dari uji t-statistik sebagai pengujian indikator signifikansi terhadap variabel laten *second order* konstruk

Tabel 4.17 Path coefficient pengukuran signifikansi (t – statistik) second order

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
JS – KK	0,331	0,339	0,068	4,841	0,000
JS – TI	0,354	0,333	0,091	3,909	0,000
KK – TI	0,651	0,620	0,205	3,171	0,002
LK – KK	0,626	0,619	0,064	9,857	0,000
LK – TI	0,288	0,300	0,085	3,388	0,001

4.2.2 Analisis Model Struktural (*inner Model*)

Model struktural mendeskripsikan keterlibatan antara variabel laten berdasarkan teori substantif, teori ini menggunakan *R-square* sebagai struktur bawahan untuk evaluasi. Uji *Stone-Geisser Q-square test* digunakan sebagai prediksi korelasi serta uji t terkait dengan pentingnya koefisien parameter jalur struktural.

1. *R – Square* (R²).

Untuk dapat menilai model struktural, pertama harus melihat nilai R² setiap variabel endogen sebagai ukuran kekuatan prediksi model struktural. Perubahan nilai R² digunakan untuk memaparkan pengaruh variabel laten eksogen pada variabel laten endogen untuk melihat pengaruh yang substantif atau tidak. Dapat disimpulkan bahwa *R-square* 0.25, 0.50, dan 0.25 merupakan model lemah, moderat, dan kuat (Ghozali dan Latan, 2015).

Tabel 4.18 R–Square

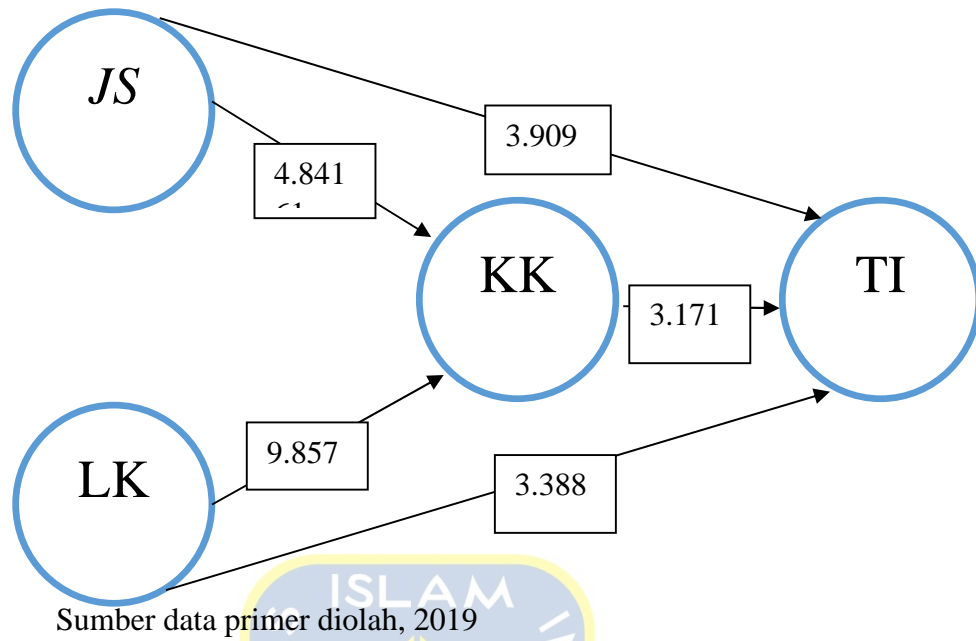
Item	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,827	0,824
Turnover Intention	0,507	0,496

Berdasarkan tabel 4.18 hasil R^2 menunjukkan besaran nilai item kepuasan kerja 0,827. Nilai tersebut menunjukkan sebesar 82,7% variabel *job insecurity* dan lingkungan kerja berpengaruh pada variabel kepuasan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. *R square* pada *Turnover Intention* 0,507. Nilai itu menunjukkan sebesar 50,7% variabel *job insecurity*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini.

2. Uji Signifikansi (*Boostraping*)

Bagian ini berfungsi sebagai penilai signifikansi pengaruh antar variabel atau dapat dikatakan sebagai pengujian hipotesis antar variabel. Prosedur dari *bootstrapping* memakai semua sampel asli untuk *resampling* kembali. Ghazali dan Latan(2015) mengatakan bahwa dalam beberapa literatur menyarankan bahwa jumlah sampel yang di *bootstrap* sebesar 200-1000 cukup untuk mengoreksi standar perkiraan kesalahan. Nilai signifikansi yang digunakan pada metode *resampling bootstrap* adalah (*two-tailed*) *t-value* 1.65 (Tingkat signifikan= 10%), 1.96 (Tingkat signifikan=5%), dan 2.58 (Tingkat signifikan= 1%). Dilihat dari tingkatan tersebut semakin tinggi *t-value* maka semakin rendah tingkat signifikan.

Gambar 4.11 Hasil uji hipotesis



Tabel 4.19 Hasil t-statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t Statistic</i>	<i>P Values</i>
JS – KK	0,331	0,339	0,068	4,841	0,000
JS – TI	0,354	0,333	0,181	3,909	0,000
KK – TI	0,651	0,620	0,205	3,171	0,002
LK – KK	0,626	0,619	0,064	9,857	0,000
LK – TI	0,288	0,300	0,149	3,388	0,001

Berdasarkan tabel 4.19, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dipaparkan berikut:

a. Hipotesis1: Diduga terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

1) Hipotesis1: Diduga terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Ho :Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Ha :Diduga terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar 3.909 $> 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan hipotesis 1 menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.”

Terbukti dan dinyatakan terdapat pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

b. Hipotesis2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

1) Hipotesis2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Ho : Tidak terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

Ha : Diduga terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $3,388 > 1,96$ dan p value $0,001 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan hipotesis 2 menyatakan terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.”
Terbukti serta dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

c. Hipotesis3: Diduga terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

1) Hipotesis3: Diduga terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Ho :Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

Ha :Diduga terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $4.841 > 1,96$ dan p value $0,000 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan hipotesis 3 menyatakan terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.” **Terbukti** serta dinyatakan terdapat pengaruh dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Hipotesis4: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

1) Hipotesis4: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

H_a : Diduga terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $9,857 > 1,96$ dan p *value* $0,000 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan hipotesis 4 menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.” **Terbukti** serta dinyatakan terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

e. **Hipotesis5: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention***

1) Hipotesis5: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Ho : Tidak terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Ha : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

2) Kriteria

Jika t statistik $> 1,96$ dan p *value* $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $3.171 > 1,96$ dan p *value* $0,002 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan hipotesis 5 menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.”

Terbukti serta dapat dinyatakan terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

3. Pengujian Efek Mediasi

Tabel 4.20 Hasil t-statistik

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>t Statistic</i>	<i>P Values</i>
JS -KK – TI	0,216	0,208	0,076	2,845	0,005
LK - KK-TI	0,408	0,384	0,138	2,959	0,003

Berdasarkan tabel 4.20 hasil menunjukkan t-statistik kepuasan kerja memediasi *job insecurity* dan *turnover intention* bernilai 2,845 yang artinya signifikan karena $>1,96$ dan P Value $<0,05$. Serta kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan *turnover intention* memiliki nilai 2,959 artinya signifikan karena $>1,96$ dan P value $<0,05$.

f. Hipotesis6: Diduga Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *job insecurity* Terhadap *turnover intention*.

1) Hipotesis6: Diduga Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *job insecurity* Terhadap *turnover intention*.

Ho : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari *job insecurity* Terhadap *turnover intention*..

Ha : Diduga Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *job insecurity* Terhadap *turnover intention*.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p *value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar $2,845 > 1,96$ dan p *value* $0,005 < 0,05$.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan hipotesis 6 menyatakan Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh dari *job insecurity* Terhadap *turnover intention*.” **terbukti** serta dinyatakan kepuasan kerja positif telah memediasi pengaruh dari *job insecurity* Terhadap *turnover intention*.

g. Hipotesis7: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja

1) Hipotesis7: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

H_0 : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

H_a : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

2) Kriteria

Jika t statistik $>1,96$ dan p *value* $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3) Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai t statistik sebesar 2,959 > 1,96 dan p value 0,003 < 0,05.

4) Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan dapat disimpulkan hipotesis 7 menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja” **terbukti** serta dinyatakan kepuasan kerja positif telah memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

4.2.3 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut adalah rekapitulasi hasil uji hipotesis berbentuk tabel 4.21:

Hipotesis	Keterangan
H1: Diduga terdapat pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
H2: Diduga terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Terbukti
H3: Diduga terdapat pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H4: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H5: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	Terbukti
H6: Diduga terdapat pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	Terbukti
H7: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja	Terbukti

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah.

Berdasar pada uji hipotesis 1 diketahui terdapat hubungan yang signifikan dari variabel ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Nilai *p values* 0,000 serta nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik sebesar 3.909. Nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel 0,354, artinya terdapat pengaruh variabel ketidakamanan kerja pada keinginan untuk pindah. Kesimpulannya adalah hipotesis 1 terbukti dan terdapat pengaruh signifikan. Sedangkan, berdasarkan Tabel 4.7 hasil memperlihatkan rata-rata penilaian narasumber pada variabel ketidakamanan kerja termasuk kriteria rendah, sebesar 4.11. Penilaian tertinggi ada pada pernyataan berkode KKB2 yang menyatakan “Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak di pekerjakan lagi dalam perusahaan” dengan rata-rata 3,96. Sementara itu, penilaian terendah ada pada kode KKA1 dan KKB1 yang menyatakan “Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan” dan “Saya merasa jadwal kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kontrak kerja mempengaruhi aktivitas kerja” dengan skor 4,17.

Kesimpulannya adalah hipotesis 1 terbukti karena menunjukkan adanya pengaruh positif yang memiliki arti semakin rendah tingkat ketidakamanan kerja karyawan terhadap suatu organisasi atau instansi maka akan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah yang semakin rendah. Hasil studi ini searah dengan hasil penelitian dari JS Emberland, T. Rundmo (2010) yang menunjukkan bahwa hanya perilaku ketidakamanan pekerjaan secara tidak langsung terkait dengan keinginan berpindah dan perilaku berisiko melalui dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis. Kepentingan relatif dari dimensi

ketidakamanan pekerjaan untuk variabel dependen dibahas, serta implikasi teoritis dan praktis.

Selain itu, hal serupa juga dinyatakan oleh Ajiputra, Mirza Setyawan, dan Ahyar Yuniawan (2016) Hasil penelitian menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada keinginan untuk pindah, kepuasan kompensasi memiliki pengaruh negatif signifikan pada keinginan untuk pindah dan keinginan untuk pindah berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan, kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh JS Emberland, T. Rundmo (2010) dan Ajiputra, Mirza Setyawan, dan Ahyar Yuniawan (2016) yang membuktikan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk pindah.

4.3.2 Lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah

Berdasarkan dari uji hipotesis² diketahui terdapat korelasi variabel lingkungan kerja pada keinginan untuk pindah. Nilai pada *p values* 0,001 dengan signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik 3,388. Nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel 0,288, dengan begitu maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja pada keinginan untuk pindah. Kesimpulan dari hasil tersebut hipotesis 2 terbukti ada pengaruh yang signifikan. Selain itu, Tabel 4.7 hasil menunjukkan bahwa rata-rata penilaian narasumber pada variabel lingkungan kerja termasuk kriteria tinggi 4.10. Penilaian tertinggi ada pada pernyataan LS2 “Terdapat komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya.” dengan rata-rata 4,27. Sedangkan, nilai terendah ada pada kode LF3

“Ruangan tempat saya bekerja memiliki tingkat kebisingan yang rendah sehingga membantu saya dalam menyelesaikan tugas” dengan skor 3,86.

Kesimpulan dari hasil hipotesis 2 terbukti ada pengaruh yang signifikan. Hasil menunjukkan lingkungan kerja dapat menurunkan tingkat keinginan untuk pindah karyawan PT. Panji Putra Perkasa. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arnoux-Nicolas, Caroline, et al. (2016) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang merugikan secara positif dan signifikan terkait dengan keinginan berpindah. Arti pekerjaan berhubungan negatif dengan baik kondisi kerja yang dirasakan dan keinginan berpindah. Analisis mediasi untuk makna kerja menunjukkan efek tidak langsung dari beberapa kondisi kerja yang merugikan pada intensi turnover. Peran makna kerja sebagai sumber daya psikologis bagi karyawan yang menghadapi kondisi kerja yang merugikan dibahas, terutama mengenai implikasinya terhadap penelitian dan praktik dalam konteks organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tulangow, Margaritha J., David PE Saerang, dan Farlane S. Rumokoy (2018) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *Job Stress*, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap intensi turnover karyawan. PT. Wika Realty harus memperhatikan dan mengelola dengan baik jumlah pekerjaan yang mereka berikan kepada pekerja mereka.

Penelitian dilakukan oleh Markey, Ray, Katherine Ravenswood, and Don J. Webber (2012) Hasil mendukung temuan literatur yang ada hanya jika karyawan merasa kualitas lingkungan kerja mereka baik; jika seorang karyawan merasa bahwa kualitas lingkungan kerja mereka buruk maka implikasi kebijakan yang ada dapat menjadi ompong. Ini menunjukkan kualitas lingkungan kerja adalah fokus penting dari kebijakan untuk membentuk niat berhenti. Penelitian dilakukan oleh Wan, Qiaoqin, et al. (2018)

menunjukkan 35,9% perawat berpengalaman memiliki intensi turnover tingkat tinggi. Akhir Model menjelaskan 50% dari varian dalam keinginan turnover perawat yang berpengalaman dan menunjukkan: lingkungan kerja berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan intensi keluar yang rendah serta keterlibatan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan intensi keluar. Sedangkan, karakteristik pekerjaan dikaitkan dengan keterlibatan kerja yang tinggi dan intensi keluar yang rendah ini berhubungan positif dengan keterlibatan kerja. Memediasi sepenuhnya hubungan antara karakteristik pekerjaan dan intensi keluar.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arnoux-Nicolas, Caroline, et al. (2016), Tulangow, Margaritha J., David PE Saerang, dan Farlane S. Rumokoy (2018), Markey, Ray, Katherine Ravenswood, and Don J. Webber (2012) dan Ajiputra, Mirza Setyawan, dan Wan, Qiaoqin, et al. (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan karyawan untuk pindah.

4.3.3 Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan dari uji hipotesis 3 diketahui keterkaitan variabel ketidakamanan kerja pada kepuasan kerja. Nilai *p values* 0,000. Nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik 4,841 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel 0,288, ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya adalah hipotesis 3 terbukti dan terdapat pengaruh positif signifikan yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang rendah berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panji Putra Perkasa.

Penelitian dilakukan Artz, Benjamin, and Ilker Kaya (2014) Hasil penelitian ini adalah hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja

berlanjut dan hanya menurun sedikit karena lebih banyak kontrol ditambahkan ke model. Penelitian dilakukan oleh Ouyang, Zhongming, et al. (2015) Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kecerdasan emosi, keadilan organisasi, ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja signifikan berkaitan. Pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa kecerdasan emosional signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan secara sebagian dimediasi oleh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja.

Penelitian terbaru dilakukan Reisel, William D., et al (2010) Hasil dari penelitian ini adalah ketidakamanan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan OCB. Selanjutnya, penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dan kepuasan kerja secara parsial menengahi efek dari ketidakamanan kerja. Penelitian terbaru dilakukan Nella Agustina (2017) Hasil penelitian menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artz, Benjamin, and Ilker Kaya (2014), Ouyang, Zhongming, et al. (2015) dan Reisel, William D., et al (2010) yang juga membuktikan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.3.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan dari uji hipotesis 4 diketahui ada keterkaitan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai *p values* 0,000. Nilai signifikansi 0,05 serta nilai *t* statistik 9,857 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel 0,626, ini berarti ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulannya adalah hipotesis 4 terbukti dan terdapat pengaruh signifikan yang memiliki arti tingkat lingkungan kerja yang tinggi berdampak positif terhadap kepuasan kerja PT. Panji Putra Perkasa.

Penelitian Raziq, Abdul, dan Raheela Maulabakhsh pada 2015 menampilkan keterkaitan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Agbozo, George Kafui, et al. (2017) menunjukkan bahwa sebagian besar staf di bank puas dengan lingkungan kerja mereka terutama suasana fisik. Makalah ini menyimpulkan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh yang signifikan kepada kepuasan karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raziq, Abdul, dan Raheela Maulabakhsh (2015), Agbozo dan George Kafui, et al. (2017), yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.3.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah

Berdasarkan dari uji hipotesis 5 diketahui keterkaitan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai *p values* 0,000 dengan nilai signifikansi 0,05 serta nilai *t* statistik 3,171 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel 0,651, ini menunjukkan terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis 5 terbukti ada pengaruh yang signifikan. Selain itu, berdasarkan Tabel 4.7 hasil memperlihatkan rata-rata penilaian narasumber pada variabel kepuasan kerja 4.07. Penilaian tertinggi ada pada item pernyataan berkode KR2 “Saya merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda lintas kerja maupun satu lintas kerja.” dengan rata-rata 4,23. Sedangkan, penilaian terendah terdapat pada item kuesioner dengan kode KP2 yang menyatakan

“Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan” dengan skor 3,89. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja di perusahaan PT. Panji Putra Perkasa berpengaruh positif terhadap tingkat keinginan untuk pindah perusahaan yang rendah.

Penelitian dilakukan oleh Coomber, Billie, and K. Louise Barriball (2007) menunjukkan bahwa stres dan masalah kepemimpinan terus memberikan pengaruh pada ketidakpuasan dan pergantian untuk perawat. Tingkat pendidikan yang dicapai dan upah ditemukan terkait dengan kepuasan kerja, meskipun hasil untuk faktor-faktor ini tidak konsisten. Menyelidiki kemungkinan perubahan dari waktu ke waktu di sumber ketidakpuasan mengungkapkan bahwa faktor yang terkait dengan lingkungan kerja daripada faktor individu atau demografi masih sangat penting untuk keinginan untuk pindah perawat. Perbedaan yang ditemukan terjadi di seluruh setelan kerja mengharuskan analisis kepuasan kerja di tingkat lingkungan, dan kontribusi metode kualitatif untuk mengembangkan wawasan yang lebih rinci ditekankan. Penelitian yang dilakukan Bonenberger, Marc, et al. (2014) menemukan bahwa 69% responden dilaporkan memiliki keinginan berpindah. secara signifikan terkait dengan intensi turnover dan tingkat yang lebih tinggi dari keduanya mengurangi risiko petugas kesehatan yang memiliki niat ini. Dimensi motivasi dan kepuasan kerja yang secara signifikan terkait dengan intensi turnover termasuk pengembangan karir, beban kerja, manajemen, organisasi Komitmen dan kejenuhan.

Penelitian terbaru dilakukan Lambert, Eric, and Nancy Hogan (2009) Hasil persamaan regresi kuadrat terkecil multivariat umumnya mendukung model jalur yang diusulkan, dan menunjukkan usia, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara

langsung mempengaruhi turnover intent, sedangkan gender, kepuasan kerja, konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran, masukan ke dalam keputusan membuat dan keadilan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian terbaru dilakukan oleh Alamsyah, N., & Yasra, R (2018) Hasil dari penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Hasil dari penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Penelitian yang dilakukan oleh Meilano, M. R. A., dan Nugraheni, R. (2017) Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif yang jelas terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak negatif yang besar terhadap niat untuk keluar. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah minimal satu pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap keinginan untuk pindah.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Coomber, Billie, and K. Louise Barriball (2007), Bonenberger, Marc, et al. (2014), Lambert, Eric, and Nancy Hogan (2009), Alamsyah, N., & Yasra, R (2018) dan Meilano, M. R. A., dan Nugraheni, R. (2017) yang juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4.3.6 Pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk keluar

Berdasarkan dari uji hipotesis 6 terdapat keterkaitan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai *p values* 0,005. Nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik 2,845 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel 0,216. Dengan ini, maka hipotesis “Pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah” diterima. Dapat dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi kepuasan kerja.

Penelitian Chalim, Asep Saifuddin (2018) menemukan bahwa ketidakamanan kerja dipengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berdampak positif terhadap intensi turnover. Sebaliknya, ketidakamanan pekerjaan tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap intensi turnover, tetapi memiliki efek tidak langsung yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian Heryanda, K. pada (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chalim, Asep Saifuddin (2018) dan Heryanda, K. pada (2019 yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi kepuasan kerja.

4.3.7 Pengaruh kepuasan kerja dalam mediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah

Berdasarkan uji hipotesis 7 terdapat keterkaitan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai *p values* 0,003. Nilai signifikansi 0,05 dan nilai *t* statistik 2,959 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *significance level* 5%. Nilai asli sampel 0,408. Dengan ini, maka hipotesis “Pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intentions*” diterima Dapat dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* yang dimediasi kepuasan kerja.

Penelitian dilakukan oleh Coomber, Billie, and K. Louise Barriball (2007) Temuan menunjukkan bahwa stres dan masalah kepemimpinan terus memberikan pengaruh pada ketidakpuasan dan pergantian untuk perawat. Tingkat pendidikan yang dicapai dan upah ditemukan terkait dengan kepuasan kerja, meskipun hasil untuk faktor-faktor ini tidak konsisten. Menyelidiki kemungkinan perubahan dari waktu ke waktu di sumber ketidakpuasan mengungkapkan bahwa faktor yang terkait dengan lingkungan kerja daripada faktor individu atau demografi masih sangat penting untuk intensi pergantian perawat. Perbedaan yang ditemukan terjadi di seluruh setelan kerja mengharuskan analisis kepuasan kerja di tingkat lingkungan, dan kontribusi metode kualitatif untuk mengembangkan wawasan yang lebih rinci ditekankan. Temuan yang tidak konsisten dari waktu ke waktu terkait dengan efek pencapaian pendidikan dan

membayar niat untuk pergi menunjukkan bahwa itu sangat penting bahwa sumber-sumber kepuasan kerja ditinjau kembali dalam terang perubahan yang sedang berlangsung. Penelitian Tri wiliyanto, L., Sudiarditha, L. dan Yohana, C., (2020) Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa semua hipotesis yang dibuat pada model penelitian dapat diterima. Bonenberger, Marc, et al. (2014) menemukan bahwa secara keseluruhan, 69% responden dilaporkan memiliki keinginan berpindah. secara signifikan terkait dengan intensi turnover dan tingkat yang lebih tinggi dari keduanya mengurangi risiko petugas kesehatan yang memiliki niat ini. Dimensi motivasi dan kepuasan kerja yang secara signifikan terkait dengan intensi turnover termasuk pengembangan karir, beban kerja, manajemen, organisasi Komitmen dan kejenuhan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat kabupaten berpengaruh motivasi pekerja kesehatan dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi kemungkinan untuk perputaran. Oleh karena itu, itu sangat berharga memperkuat keterampilan manajemen sumber daya manusia di tingkat kabupaten dan mendukung manajer kesehatan distrik untuk menerapkan strategi retensi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Coomber, Billie, and K. Louise Barriball (2007), Tri wiliyanto, L., Sudiarditha, L. dan Yohana, C., dan Bonenberger, Marc, et al. (2014), yang juga membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keinginan untuk pindah dimediasi oleh kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh ketidakamanan kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka kesimpulan yang didapatkan setelah mendistribusikan kuesioner kepada pegawai PT. Panji Putra Perkasa adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $3,909 > 1,96$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap keinginan uuntuk pindah. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $3,388 > 1,96$ dan hasil *pvalues* $0,001 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $4,841 > 1,96$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$.
4. Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $9,857 > 1,96$ dan hasil *pvalues* $0,000 < 0,05$.
5. Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap keinginan untuk pindah. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu $3,171 > 1,96$ dan hasil *pvalues* $0,002 < 0,05$.

6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu sebesar $2,845 > 1,96$ dan hasil *pvalues* $0,006 < 0,05$.
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t-statisik yang didapat yaitu sebesar $2,959 > 1,96$ dan hasil *pvalues* $0,003 < 0,05$.

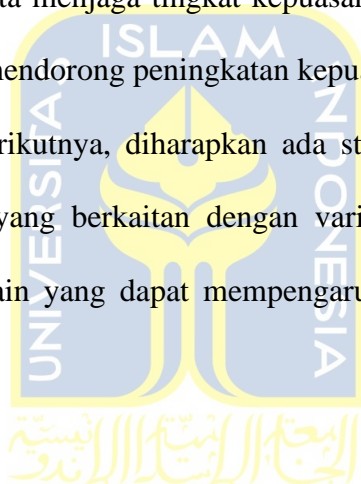
5.2 Saran

Berdasarkan analisis data juga pembahasan tersebut, berikut merupakan saran yang dapat bermanfaat untuk PT. Panji Putra Perkasa, diantaranya yaitu:

1. PT. Panji Putra Perkasa perlu menjaga tingkat ketidakamanan kerja para karyawan walaupun tingkat keinginan untuk pindah dikategorikan rendah, perusahaan dapat mengupayakan hasil yang lebih baik lagi dengan memberikan kontrak kerja jangka panjang terhadap karyawan dengan syarat atau kualifikasi tertentu kepada pegawai yang mempunyai nilai lebih. Hal ini dapat dilakukan untuk memberikan dampak positif terhadap tingkat ketidakamanan kerja dalam perusahaan.
2. Walaupun memiliki penilaian variabel lingkungan kerja yang tinggi, PT. Panji Putra Perkasa perlu menjaga tingkat lingkungan kerja yang mendukung para karyawannya agar tetap menjaga skor baik di variabel lingkungan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan baik. hal ini dapat mewujudkan kenyamanan dan produktifitas yang baik bagi karyawan
3. Penilaian variabel kepuasan kerja memiliki skor nilai dengan kategori tinggi, akan tetapi PT. Panji Putra Perkasa tetap harus memperhatikan kepuasan kerja

karyawan dengan kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial. Selain kompensasi, PT. Panji Putra Perkasa juga harus memperhatikan terhadap fasilitas kerja karyawan, hal ini bertujuan untuk mempermudah atau meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

4. PT. Panji Putra Perkasa perlu lebih memperhatikan variabel keinginan untuk pindah. Kepuasan kerja pegawai yang turun akan berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Maka dari itu, PT. Panji Putra Perkasa harus tetap memperhatikan serta menjaga tingkat kepuasan kerja dengan memenuhi aspek-aspek yang dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.
5. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan ada studi lebih lanjut serta mendalam mengenai isu-isu yang berkaitan dengan variabel turnover intention beserta variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi hasil dari variabel keinginan untuk pindah.



DAFTAR PUSTAKA

Adkins, C,L, Jamses, D,W & Jing-Lih, F 2001, 'A field study of job insecurity during a financial crisis', *Journal of Group and Organizational Management*. 26(4), 463-483.

Agbozo, George, K, Owusu, Isaac, S, Hoedoafia, Mebel A & Atarokah, Y, B 2017, 'The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana', *Journal of Human Resource Management*; 5(5): 12-18.

Agustina, N 2017, 'Pengaruh keadilan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada karyawan kontrak PT ramayana lestari sentosa tbk samarinda central plaza', *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*. Volume: 1.

Ajiputra, M, S & Yuniawan, A 2016, 'analisis pengaruh job insecurity dan kepuasan kompensasi terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)', *Diponegoro Journal of Management* (2016): 231-245.

Alamsyah, N & Yasra, R 2018 'Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera', *jurnal industri kreatif*, 2(1), 51-56.

Al Sabei, S., Labrague, L., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F. and Al Hashmi, N., 2019. Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), pp.95-104.

Arnoux-Nicolas, Caroline, et al 2016 'Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work' *Frontiers in psychology* 7 (2016): 704.

Artz, B & Ilker K 2014, 'Job insecurity and job satisfaction in the United S tates: the case of public sector union workers', *Industrial Relations Journal* 45.2 (2014): 103-120.

Ashford, S, J, Lee, C, Bobko, P 1989. 'Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test' *Academy of Management Journal* 32 (4), 803–829.

Balz, A. and Schuller, K., 2018. Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently?. *Economic and Industrial Democracy*, pp.0143831X1875705.

Baron, R. and Kenny, D., 1986. The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), pp.1173-1182.

Belcourt, M.B, McBey, K, Hong, Y & Yap, M 2013, *Strategic human Resources Planning*. Toronto, Canada: Nelson Education Ltd.

Bonenberger, Marc, et al. "The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study." *Human resources for health* 12.1 (2014): 43.

Bohlander, G, W, & Snell S, A 2013. *Managing Human Resource. 16 th edition*. Canada: South Western Cengage Learn.

Bougie, & Sekaran. (2013). Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.

Bluedorn, A 1982. *The theories of turnover: causes, effects and meaning*. *Research in the Sociology of Organisations* 1, 75–128.

Chalim, A, S 2018, "Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia." *Jurnal Ilmiah Peuradeun* 6.2: 199-214.

Coomber, Billie & K, Louise 2007, "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature." *International journal of nursing studies* 44.2 (2007): 297-314.

Creswell, J.W (2009). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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.

De Witte, H, De Cuyper, N, Handaja, Y, Sverke, M, Näswall, K & Hellgren, J 2010, Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40, pp. 40-56.

Dharma, C 2013, 'Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2 Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan

Dewi, K, Minarsih, M & Wahyono, E 2018, 'pengaruh work-family conflict, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada bagian sewing pt. ungaran sari garments semarang)', *Journal of Management*, 4(4).

Dornyei, Z 2007, 'Research Methods in Applied Linguistics'. New York: Oxford University Press

Emberland, J & Torbjorn R 2010, 'Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior', *Safety Science* 48.4 (2010): 452-459.

Ferrie, Jane E 2001, 'Is job insecurity harmful to health?', *Journal of the royal society of medicine* 94.2 (2001): 71-76.

Flippo, E 1994. 'Manajemen Personalia', *Terjemahan oleh Moh. Hasud*. Jakarta: Erlangga.

- Gerishon, Mbogo. 2015, "The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction Among Teachers In Public Primary School Programmers In Nembure Division, Embu West District, Kenya.
- Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z 1984, 'Job insecurity: Toward conceptual clarity', *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly Jnr., J.H., (1997). *Organizations: Behaviour Structure Processes*. (9th Edition). USA: Times Mirror Higher Education Inc, Co
- Gibson, J, Ivancevich, Donnelly, J & Konopaske, J 2009, 'Organization, Behavior, Structure, Processes', *New York, USA: McGraw-Hill*.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Gustian, G 2012, 'Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Niat Untuk Keluar Karyawan Perempuan Pada CV Sekawan di Pedan Klaten', *Undergraduate Thesis Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UPN Veteran, Yogyakarta*.
- Hackman, J, Oldham, G 1975, 'Development of the job diagnostic survey', *Journal of Applied Psychology* 60, 159–170.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellman, C 1997, 'Job satisfaction and intent to leave', *Journal of Social Psychology* 137, 677–689.
- 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.

Heryanda, K., 2019. The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), p.198.

Hom, P. and Griffeth, R., 1991. Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), pp.350-366.

Husein Umar. (2005), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.

Ismail, H 2015, 'Job insecurity, burnout and intention to quit', *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 5(4), 310-324.

Kumar, T., 2020. The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study. *International Criminal Justice Review*, p.105756772094459.

Kuding, G. and Kurnia, R., 2011. Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 3(1), pp.66-85.

Kyko, C 2005 *Instrumentation: Know Yourself and Others*. New York: Longman

Lane, K, Esser, J, Holte, B & Anne, M 2010, 'A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida', *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16-26.

Lambert, E, G, Lynne Hogan, N & Barton, S, M 2001, 'The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers', *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.

Lee, Byoung-kwon, et al 2016, 'Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists', *Journal of physical therapy science* 28.8 (2016): 2358-2361.

Lambert, Eric & Nancy H 2009 'The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model', *Criminal Justice Review* 34.1 (2009): 96-118.

Locke, E. 1976, *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

Mobley, William, H, Stanley, O, Horner & A, T, Hollingsworth 1978, 'An evaluation of precursors of hospital employee turnover', *Journal of Applied psychology* 63.4 (1978): 408.

Markey, R, Katherine, R & Don, J, Webber 2012, 'The impact of the quality of the work environment on employees intention to quit', *Economics Working Paper Series* 1220 (2012).

Meilano, M. & Nugraheni, R 2017, 'Analisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada laksana baru swalayan majenang)', *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.

Nitisemito, A, S 2000, 'Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia', *Ed 3. Jakarta: Ghalia Indonesia*.

Ouyang, Zhongming, et al 2015, 'Organizational justice and job insecurity as mediators of the effect of emotional intelligence on job satisfaction: A study from China', *Personality and Individual Differences* 76 (2015): 147-152.

Prapti et al 2004, 'Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention'. *Kompak*, No. 11, p.284-296.

Rahman, W., & Nas, Z. (2013). Employee development and turnover intention: theory validation. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 564–579. <https://doi.org/10.1108/EJTD-May-2012-0015>

Robbins, P. Stephen 2002, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa; Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua. Jakarta: Prenhalindo.

Reisel, William D., et al 2010 "The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees." *International Studies of Management & Organization* 40.1 (2010): 74-91.

Raziq, A & Raheela, M 2015, 'Impact of working environment on job satisfaction' *Procedia Economics and Finance* 23 (2015): 717-725.

Russ, F. and McNeilly, K., 1995. Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: The moderating effect of experience, gender, and performance. *Journal of Business Research*, 34(1), pp.57-65.

Roskies, E& Louis-Guerin, C 1990, 'Job insecurity in managers: Antecedents and consequences' *Journal of organizational behavior*, 11(5), 345-359.

Rosen, R. and Rosen, H., 1955. A Suggested Modification in Job Satisfaction Surveys. *Personnel Psychology*, 8(3), pp.303-314.

Ridho, S. and Syamsuri, A., 2019. Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *JURNAL INFORMATIKA*, 6(1), pp.73-81.

Salunke, Ganesh. 2015. Work Environment and Its Effect on Job Satisfaction in Cooperative Sugar Factories in Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology*. Vol. 4.

Sedarmayanti 2001. '*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*'. Mandar Maju, Bandung.

Shah, N. and Jumani, N., 2015. Relationship of Job Satisfaction and Turnover Intention of Private Secondary School Teachers. *Mediterranean Journal of Social Sciences*,.

Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

Smithson, Janet, & Suzan Lewis 2000 'Is job insecurity changing the psychological contract?' *Personnel Review* 29.6 (2000): 680-702.

Smokrovi , E., Gusar, I., Hnatešen, D., Ba kov, K., Bajan, A., Gvozdanovi , Z., Placento, H. and Zvanut, B., 2019. Influence of Work Motivation, Work Environment and Job Satisfaction on Turnover Intention of Croatian Nurses: A Qualitative Study.

Sudiarta, P., 2018. The Effect Of Transformational Leadership, Work Environment And Organization Commitment Toward Job Satisfaction To Increase Employees' Performance Of Warmadewa University. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, . Maret 2018,, Vol 5(No 1), pp.Hal 8-32.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

Sverke, M, Hellgren, J, Näswall, K 2002, 'No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences' *Journal of Occupational Health Psychology* 7 (3), 242–264.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. Arbetslivsinstitutet.

Steel, R, P & Ovalle, N, K 1984, 'A review and metaanalysis of research on the relationship between behavioral intention and employee turnover' *Journal of Applied Psychology* 69 (4), 673–686.

Spector, P 1997, 'Jobsatisfaction: Application, assessment, causes and consequences', *Thousand Oaks, CA,, Inc (Vol. 3)*. Sage Publications.

Sri Devi, N, L & Sudibia, G, A 2015, 'analisis pengaruh job insecurity dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan turnover intention (studi pada karyawan kontrak di Bali dynasty resort)', *E-jurnal Manajemen Unud Vol 4, No. 4 2015: 1047-1066*.

Tri Wiliyanto, I., Sudiarditha, I. and Yohana, C., 2020. Influence of Work Environment Toward Turnover Intention with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in PT. TSA. *International Journal on Advanced Science, Education, and Religion*, 3(1), pp.11-21.

Tulangow, Margaritha, J, David PE Saerang & Farlane, S, Rumokoy 2018 'The Effect Of Job Stress, Work Environment And Workload On Employee Turnover Intention (Case

Study At Pt. Wika Realty Manado).’ *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 6.2 (2018).

Wan, Qiaoqin, et al 2018, ‘Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement.’ *Journal of advanced nursing* 74.6 (2018): 1332-1341.

Weiss, D., 1967. Philosophical Logic and Psychological Satisfaction. *Tulane Studies in Philosophy*, 16, pp.153-161.

Wright, K., Abendschein, B., Wombacher, K., O’Connor, M., Hoffman, M., Dempsey, M., Krull, C., Dewes, A. and Shelton, A., 2014. Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict. *Management Communication Quarterly*, 28(4), pp.507-530.

Wulandari, F. and Rizana, D., 2020. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), pp.323-330.

Yusuf, N & Metiboba, S 2012 ‘Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization’ *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36-43

Zeffane, Rachid 1994, ‘Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach’ *International Journal of Manpower* 15(9): 1-14.

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129–140. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.09.013>

LAMPIRAN



LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

**Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*
dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

KUESIONER PENELITIAN



Disusun Oleh:

Nama : Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo
Nomor Mahasiswa : 14311637
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumberdaya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Panji Putra Perkasa

Dengan Hormat,

Bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Panji Putra Perkasa”**.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan data yang sangat kami perlukan dalam penelitian untuk penulisan skripsi, yang merupakan tugas akhir untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Demikian sekiranya Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan tersebut.

Atas perhatian dan kesediannya kami ucapkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Juni 2019

Hormat Saya

Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo.

*) Data yang diperoleh dari penelitian ini dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama / Inisial : (Boleh dikosongkan)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia : 20 tahun
 21 - 30 tahun
 31 - 40 tahun
 41 - 50 tahun
 > 50 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD/Sederajat
 SMP/Sederajat
 SMA/Sederajat
 D1-D3
 S1/S2/S3
5. Divisi (saat ini) :
6. Masa Kerja : 0 - 1 tahun
 1 - 2 tahun
 2 - 3 tahun
 4 - 5 tahun
 >5 tahun



PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intentions* disusun dengan *skala likert* dengan jawaban yang terdiri dari 5 jenjang penilaian dengan besar nilai 1-5 dengan rincian:

Jawaban Responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* di PT. Panji Putra Perkasa dengan memberikan jawaban/tanggapan pernyataan dibawah ini, dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu suatu kategori jawaban. Berikut merupakan contoh pengisian kuesioner:

Pada halaman berikut ini, Bapak/Ibu akan menemukan beberapa pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Pilihlah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan/pengalaman yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Saudara/I sendiri dengan memberikan tanda (X) pada jawaban. Beberapa kriteria jawaban atas pertanyaan dibawah ini, yaitu:

- J Sangat Tidak Setuju (STS)
- J Tidak Setuju (TS)
- J Netral (N)
- J Setuju (S)
- J Sangat Setuju (SS)

KUESIONER

JOB INSECURITY

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan	5	4	3	2	1
2	Saya merasa sudah tidak dibutuhkan oleh perusahaan lagi	5	4	3	2	1

2. Ketidakamanan kerja kualitatif

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa jadwal kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kontrak kerja	5	4	3	2	1
2	Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak dipekerjakan lagi dalam perusahaan	5	4	3	2	1

Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Fisik

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ruangan tempat saya bekerja memiliki ventilasi dengan sirkulasi udara yang baik	5	4	3	2	1
2	Suhu ruangan tempat saya bekerja mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik	5	4	3	2	1
3	Ruangan tempat saya bekerja memiliki tingkat kebisingan yang rendah sehingga membantu saya dalam menyelesaikan tugas	5	4	3	2	1
4	Ketersediaan kamar kecil untuk karyawan	5	4	3	2	1

2. Lingkungan Mental

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ketersediaan tempat beribadah untuk digunakan karyawan	5	4	3	2	1
2	Perusahaan memberikan bobot pekerjaan yang sesuai dengan kontrak kerja	5	4	3	2	1
3	Perusahaan memberikan pekerjaan yang tidak monoton	5	4	3	2	1

3. Lingkungan Sosial

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Terdapat komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja saya	5	4	3	2	1
2	Terdapat komunikasi yang baik antara saya dengan atasan saya	5	4	3	2	1
3	Terdapat kerjasama yang baik antara saya dengan rekan kerja saya	5	4	3	2	1
4	Terdapat kerjasama yang baik antara saya dengan atasan saya	5	4	3	2	1

Kepuasan Kerja

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	1	2	3	4	5
2	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan	1	2	3	4	5
3	Saya merasa sangat bangga memilih instansi ini untuk bekerja dibandingkan dengan perusahaan lain.	1	2	3	4	5

2. Kepuasan terhadap imbalan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahwa gaji yang diberikan telah sesuai dengan golongan	1	2	3	4	5
2	Saya merasa tunjangan dan gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ditanggung	1	2	3	4	5
3	Saya merasa puas dengan semua jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan	1	2	3	4	5

3. Kepuasan terhadap supervisi (atasan)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Atasan telah memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	1	2	3	4	5
2	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	1	2	3	4	5
3	Saya merasa bahwa atasan sudah tegas dalam menegakkan kedisiplinan maupun aturan	1	2	3	4	5

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	1	2	3	4	5
2	Saya merasa tidak kesulitan bekerja sama dengan rekan kerja yang berbeda lintas kerja maupun satu lintas kerja	1	2	3	4	5



TURNOVER INTENTION

1. Thinking of Quitting (Memikirkan untuk keluar)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan yang merasa tertekan atau tidak nyaman akan berfikir untuk mencari pekerjaan lain	1	2	3	4	5

2. Intention to Search Alternatives (Intensi untuk mencari alternatif)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mencari informasi pekerjaan lain	1	2	3	4	5

3. Intention to Quit (Intensi untuk Keluar)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	manajemen yang tidak pasti akan menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Mentah

1. *Job Insecurity*

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1.	2	2	2	2
2.	4	4	5	4
3.	5	4	5	4
4.	5	4	5	4
5.	4	4	4	4
6.	4	4	4	4
7.	3	5	5	4
8.	5	5	5	5
9.	5	5	5	5
10.	4	4	4	4
11.	5	5	5	4
12.	5	5	5	5
13.	4	4	4	3
14.	5	4	4	5
15.	5	4	5	4
16.	5	5	5	4
17.	5	5	5	4
18.	5	5	5	5
19.	4	4	5	4
20.	4	4	3	4
21.	3	3	2	2
22.	5	5	4	5
23.	4	4	4	4
24.	5	3	4	3
25.	4	4	5	4
26.	5	4	5	4
27.	5	5	5	5
28.	5	5	5	5
29.	5	5	5	4
30.	4	5	3	4
31.	5	5	5	4
32.	5	5	4	5
33.	4	5	4	4
34.	5	5	4	4

35.	4	5	4	4
36.	4	5	4	5
37.	5	5	5	4
38.	5	5	5	4
39.	4	4	4	4
40.	4	4	4	4
41.	5	5	5	4
42.	5	4	4	4
43.	4	4	4	4
44.	4	5	4	4
45.	5	5	4	4
46.	5	4	4	4
47.	5	5	4	4
48.	5	5	5	5
49.	4	4	4	4
50.	1	1	1	1
51.	4	4	5	5
52.	5	5	5	4
53.	5	5	5	5
54.	5	5	5	5
55.	5	4	4	4
56.	5	5	4	4
57.	4	4	5	4
58.	5	5	5	5
59.	2	2	2	2
60.	4	4	4	3
61.	4	4	4	4
62.	4	4	5	4
63.	4	4	4	4
64.	5	5	5	4
65.	5	5	5	4
66.	2	2	2	2
67.	4	4	5	5
68.	4	4	4	4
69.	5	5	5	5
70.	5	4	4	5
71.	4	4	4	4
72.	4	3	4	4
73.	4	4	5	4
74.	4	5	5	4
75.	4	5	4	5
76.	5	5	4	4

77.	4	4	4	4
78.	4	4	4	4
79.	4	4	5	4
80.	4	4	5	5
81.	5	5	5	4
82.	5	5	4	4
83.	4	4	5	4
84.	4	4	4	4
85.	4	4	5	3
86.	2	2	2	2
87.	5	4	4	4
88.	4	4	5	4
89.	5	4	4	4
90.	4	4	4	5
91.	4	4	5	4
92.	5	5	5	5
93.	5	4	4	4
94.	5	5	5	5
95.	4	5	5	5
96.	4	4	4	4
97.	5	5	5	4
98.	4	5	4	4
99.	5	5	5	5
100.	4	5	5	4
101.	4	4	4	4
102.	5	5	5	4
103.	4	5	4	4
104.	5	5	5	5
105.	3	3	3	3
106.	2	2	2	2
107.	3	3	3	3
108.	3	3	3	3
109.	3	3	3	3
110.	2	2	2	2
111.	3	3	3	3
112.	4	4	4	4
113.	3	3	3	3
114.	3	3	3	3
115.	3	3	3	3
116.	5	5	5	5
117.	4	4	4	4
118.	4	4	4	4

119.	5	5	5	5
120.	4	4	4	4
121.	5	5	5	5
122.	4	4	4	4
123.	4	4	4	4
124.	3	3	3	3
125.	3	3	3	3
126.	2	2	2	2
127.	3	3	3	3
128.	3	3	3	3
129.	5	5	5	5
130.	4	4	4	4
131.	3	3	3	3
132.	4	4	5	5

4.4 Tabulasi Data Job Insecurity

2. Lingkungan Kerja

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
1.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2.	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5
3.	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
4.	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5
5.	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3
6.	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4
7.	3	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4
8.	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
9.	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
10.	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	1
11.	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4
12.	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13.	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4
14.	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5
15.	3	3	3	3	5	3	5	4	5	3	4
16.	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4
17.	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4
18.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
19.	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
20.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3
21.	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
22.	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4

23	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
24	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3
25	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4
26	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
29	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4
30	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4
31	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
39	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
40	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
41	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
42	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
45	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
46	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
47	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
48	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
52	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
53	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
56	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
57	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
61	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
63	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5

65	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
69	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5
70	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
71	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
72	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3
73	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
74	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
75	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
76	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
79	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
82	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
84	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
85	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	3
86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
88	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
89	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
91	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2
93	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
94	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
95	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
96	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
98	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
100	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5
100	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
100	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5
100	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
100	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
100	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4

10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4
10	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
11	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	3
11	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1
11	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
11	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
11	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	4
11	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4
12	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4
12	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
12	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4.5 Tabulasi Data Lingkungan Kerja

3. Kepuasan Kerja

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11
1.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2.	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
3.	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
4.	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
6.	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
7.	3	4	4	5	5	5	3	3	5	4	3
8.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
9.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
10.	1	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4
11.	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
12.	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
13.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
15.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
16.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
17.	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5
18.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
19.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
20.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
21.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
22.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
24.	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5
25.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
26.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
27.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28.	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5
29.	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
30.	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4
31.	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
32.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
33.	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
35.	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
36.	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
37.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4

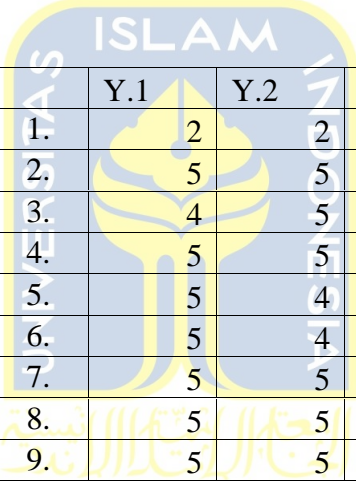
38.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39.	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
40.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
41.	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4
42.	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
43.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
44.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
45.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
46.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
47.	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
51.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
52.	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5
53.	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
54.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
56.	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
57.	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
58.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60.	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
61.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62.	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
63.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64.	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
66.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
67.	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5
68.	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
69.	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5
70.	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
71.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
72.	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4
73.	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
74.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
75.	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
76.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
77.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
79.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4

80.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
81.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
82.	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
83.	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4
84.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
85.	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
86.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
87.	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
88.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
89.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
90.	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
91.	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
92.	3	3	5	5	3	3	5	5	5	4	5
93.	3	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4
94.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
95.	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5
96.	1	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
98.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
99.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100.	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
101.	1	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5
102.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
103.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
104.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105.	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
106.	3	2	3	3	4	2	4	5	4	5	5
107.	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
108.	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
109.	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3
110.	3	2	3	3	4	2	4	5	4	5	5
111.	3	2	3	3	4	2	4	5	4	5	5
112.	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2
113.	3	1	3	1	3	1	3	1	1	5	1
114.	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
115.	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
116.	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
117.	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
118.	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
119.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
121.	5	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4

122.	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
123.	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
124.	2	2	2	2	4	1	4	3	5	4	3
125.	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
126.	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4
127.	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3
128.	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
129.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
130.	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
131.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
132.	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5

4.6 Tabulasi Data Kepuasan Kerja

4. Turnover Intention



	Y.1	Y.2	Y.3
1.	2	2	2
2.	5	5	4
3.	4	5	4
4.	5	5	4
5.	5	4	4
6.	5	4	4
7.	5	5	4
8.	5	5	5
9.	5	5	5
10.	5	4	4
11.	5	5	4
12.	5	5	5
13.	5	4	3
14.	5	4	5
15.	4	5	4
16.	5	5	4
17.	5	5	4
18.	5	5	5
19.	5	5	4
20.	5	3	4
21.	4	2	2
22.	5	4	5
23.	3	4	4
24.	5	4	3

25.	5	5	4
26.	5	5	4
27.	5	5	5
28.	4	5	5
29.	5	5	4
30.	4	3	4
31.	5	5	4
32.	5	4	5
33.	5	4	4
34.	5	4	4
35.	5	4	4
36.	4	4	5
37.	4	5	4
38.	4	5	4
39.	4	4	4
40.	4	4	4
41.	4	5	4
42.	4	4	4
43.	5	4	4
44.	5	4	4
45.	4	4	4
46.	4	4	4
47.	5	4	4
48.	5	5	5
49.	4	4	4
50.	1	1	1
51.	5	5	5
52.	5	5	4
53.	5	5	5
54.	5	5	5
55.	5	4	4
56.	5	4	4
57.	5	5	4
58.	5	5	5
59.	2	2	2
60.	4	4	3
61.	4	4	4
62.	5	5	4
63.	4	4	4
64.	5	5	4
65.	4	5	4
66.	2	2	2

67.	4	5	5
68.	4	4	4
69.	5	5	5
70.	4	4	5
71.	5	4	4
72.	4	4	4
73.	5	5	4
74.	4	5	4
75.	4	4	5
76.	5	4	4
77.	4	4	4
78.	4	4	4
79.	4	5	4
80.	5	5	5
81.	4	5	4
82.	5	4	4
83.	4	5	4
84.	4	4	4
85.	3	5	3
86.	2	2	2
87.	4	4	4
88.	4	5	4
89.	5	4	4
90.	5	4	5
91.	4	5	4
92.	5	5	5
93.	5	4	4
94.	5	5	5
95.	4	5	5
96.	5	4	4
97.	5	5	4
98.	4	4	4
99.	5	5	5
100.	5	5	4
101.	5	4	4
102.	5	5	4
103.	4	4	4
104.	5	5	5
105.	3	3	3
106.	2	2	3
107.	3	3	3
108.	3	3	3

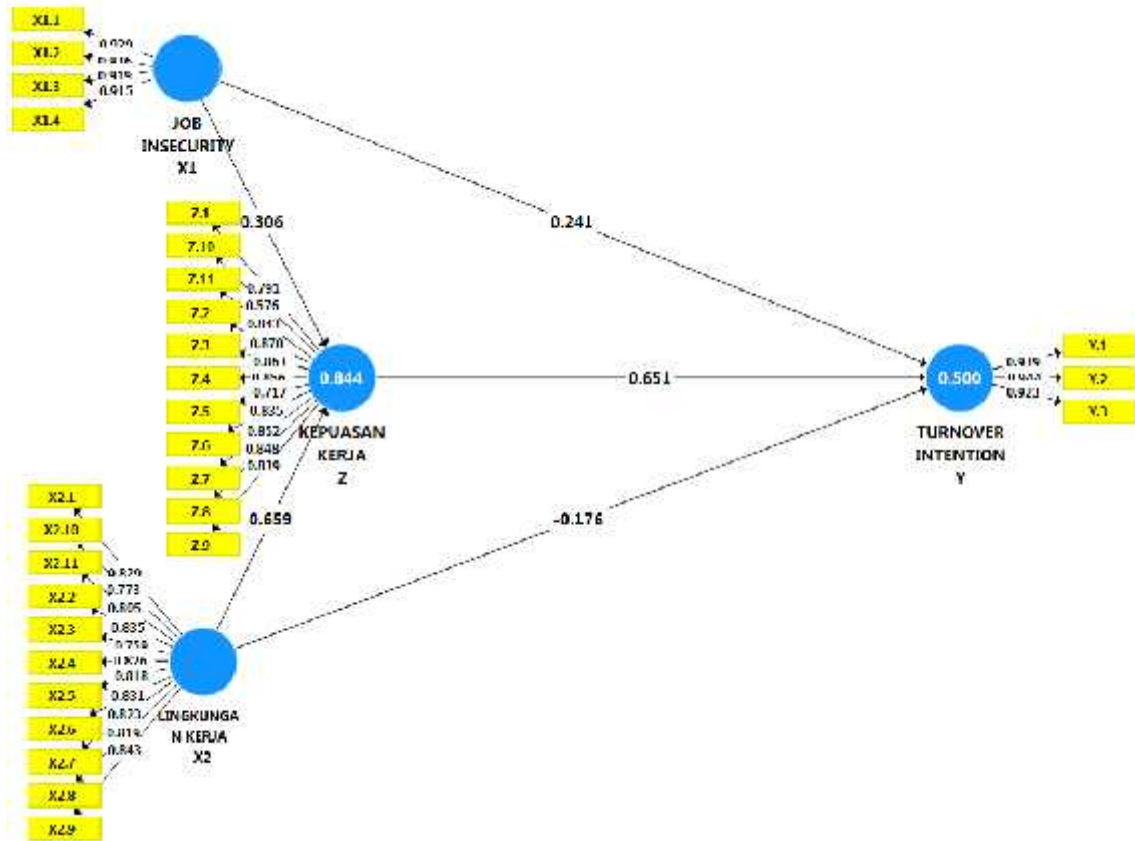
109.	3	3	1
110.	2	2	3
111.	2	2	3
112.	2	2	1
113.	1	1	1
114.	2	2	2
115.	3	3	3
116.	2	2	1
117.	3	3	3
118.	1	1	1
119.	4	4	2
120.	1	1	1
121.	2	2	1
122.	5	5	5
123.	4	4	2
124.	4	4	3
125.	3	3	3
126.	5	5	2
127.	3	3	3
128.	3	3	2
129.	1	1	1
130.	2	2	2
131.	3	3	3
132.	2	2	2

4.6 Tabulasi Data *Turnover Intention*



LAMPIRAN 3

Gambar 4.12 Hasil uji Outer Model (Model Pengukuran)



الجمهورية الإسلامية الأندلسية

LAMPIRAN 4

1. Discriminant Validity

	JI	KK	LK	TI
JI	0,925			
KK	0,821	0,835		
LK	0,782	0,886	0,815	
TI	0,639	0,700	0,599	0,935

Gambar 4.13 Discriminant Validity

2. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varian Diekstrak (AVE)
JI	0,943	0,944	0,959	0,855
KK	0,951	0,955	0,958	0,696
LK	0,949	0,952	0,956	0,664
TI	0,929	0,929	0,955	0,875

Gambar 4.14 Composite Reliability

3. R – Square

	R Square	Adjusted R Square
KK	0,827	0,824
TI	0,507	0,496

Gambar 4.15 R-Square

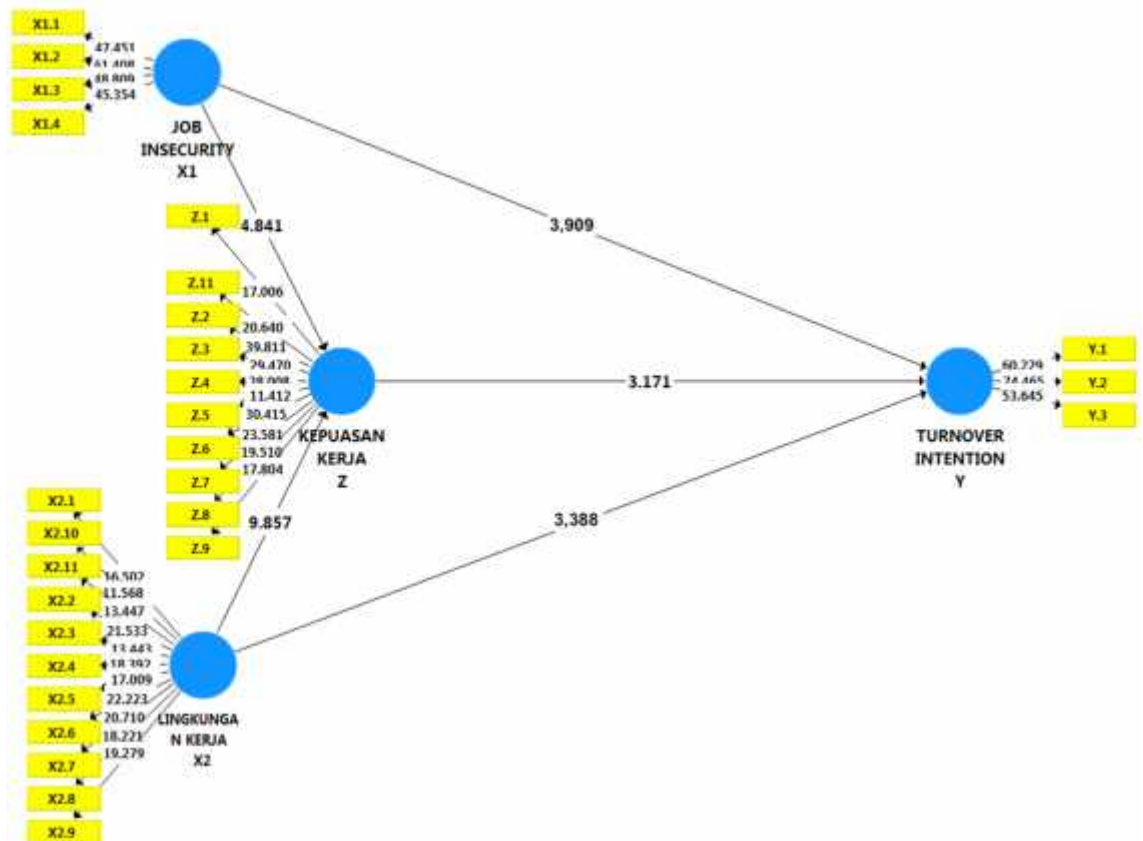
4. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

	Sampe l Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
JI -> KK-> TI	0,216	0,208	0,076	2,845	0,005
LK -> KK -> TI	0,408	0,384	0,138	2,959	0,003

Gambar 4.16 Efek Mediasi

LAMPIRAN 5

1. Hasil Uji *Bootstrapping*



Gambar 4.17 Kerangka *Bootstrapping*

2. *Path coefficient* pengukuran signifikansi (t – statistik) *second order*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
JI-> KK	0,331	0,339	0,068	4,841	0,000
JI-> TI	0,354	0,333	0,091	3,909	0,000
KK-> TI	0,651	0,620	0,205	3,171	0,002
LK -> KK	0,626	0,619	0,064	9,857	0,000
LK -> TI	0,288	0,300	0,085	3,388	0,001

Gambar 4.18 *Second Order Confirmatory Analysis*

LAMPIRAN 6

Biodata Peneliti

Nama : Farhan Noufaldi Dwi Prasetyo

Tempat, Tanggal Lahir : Bontang, 1 Oktober 1996

Jenis Kelamin : Laki-laki

NIM : 14311637

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Jln. Pogung Raya. Pastika Pogung Residence D11. Sleman,
Yogyakarta. 55284

Pendidikan Formal :

1. 2000 – 2002 : TK VIDATRA Bontang
2. 2002 – 2008 : SD VIDATRA Bontang
3. 2007 - 2011 : SMP VIDATRA Bontang
4. 2011 - 2014 : SMA VIDATRA Bontang
5. 2014- 2020 : Universitas Islam Indonesia

Email : farhannoufaldi19@gmail.com