

ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*

(Studi Pada Karyawan *Outsourcing* Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen)

Kristiyan Ade Saputri

Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

kristiyanadesaputri1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan *Outsourcing* Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel teknik *probability sampling* atau *simple random sampling* yaitu seluruh karyawan *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen yang bekerja di kantor Satpol PP sebanyak 59 orang. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik statistik analisis jalur , asumsi klasik untuk mengetahui uji t dan koefisien determinasi, sementara hasil perhitungan mediasi diuji dengan analisis jalur dan *sobel test* dengan bantuan program *SPSS for Windows version 24.0*.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (2) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (3) *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (4) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (5) *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (6) *Job Insecurity* melalui *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja..(7) Lingkungan kerja non fisik melalui *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: *Job Insecurity*, Lingkungan kerja non fisik, *turnover intention* dan kinerja.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of job insecurity, non-physical work environment on turnover intention and its impact on the performance of outsourcing employees (study on outsourcing employees at the Civil Service Police Unit Office, Kebumen Regency). The population in this study were Outsourcing Employees at the Kebumen Regency Civil Service Police Unit and the sampling technique used was probability sampling technique or simple random sampling, namely all 59 outsourced employees of the Civil Service Police Unit in Kebumen Regency who worked at the Satpol PP office. person. The instrument used to obtain data is by using a questionnaire. The research method used is the statistical path analysis technique, classical assumptions to determine the t test and the coefficient of determination, while the results of the mediation calculation are tested by path analysis and sobel test with the help of SPSS for Windows version 24.0 program.

After analyzing the data the following results and conclusions were obtained: (1) Job Insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. (2) The non-physical work environment has a positive and significant effect on turnover intention. (3) Job Insecurity has no significant effect on performance. (4) Non-physical work environment has a positive and significant effect on performance. (5) Turnover intention has a positive and significant effect on performance. (6) Job Insecurity through turnover intention does not have a significant effect on performance. (7) Non-physical work environment through turnover intention has a significant effect on performance.

Keywords: Job Insecurity, non-physical work environment, turnover intention and performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan karena manusia lah sumber satu-satunya yang mampu menggerakkan sumber daya yang lainnya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi organisasi adalah sebagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi seperti di instansi Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Satpol PP Kabupaten Kebumen adalah salah satu instansi pemerintah daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan peraturan daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan peraturan daerah. Dengan terbitnya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, khususnya pasal 13 yang menyatakan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah/provinsi diantaranya adalah penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat termasuk di dalamnya perlindungan masyarakat, dan pasal 148 yang menyatakan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan sebagai perangkat daerah, maka Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dapat dijadikan landasan yang kuat bagi eksistensi keberadaan Satuan Polisi Pamong Praja dan Satuan Perlindungan Masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2004:64) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil observasi di kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen, kinerja karyawan *outsourcing* mengalami penurunan. Hal itu dibuktikan dengan tingkat *turnover intention* di Satpol PP Kabupaten Kebumen tinggi. Meskipun tingkat *turnover intentionnya* tinggi, kinerja karyawan *outsourcing* Satpol PP Kabupaten Kebumen sebagian baik, dibuktikan dengan mereka mampu menjalankan tugas dari atasan dengan semaksimal mungkin.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu *turnover intention*. Keinginan pindah pekerjaan dapat timbul karena kondisi tertentu, misalnya dalam karyawan *outsourcing* karena satusnya tidak jelas sebagai karyawan, tidak dapat menuntut untuk menjadi pegawai tetap/PNS, serta sewaktu-waktu bisa dengan mudahnya untuk dikeluarkan dengan penilaian dari kantor yang menilai kinerja karyawan *outsourcing* kurang bagus. Menurut Abdillah (2012) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk

mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.

Selain itu menurut Nasution, 2009 menyatakan bahwa intensi *turnover* karyawan dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu : absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja. Keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, perilaku positif sangat berbeda dari biasanya. Maka menurut Widodo, 2010 jelas bahwa *turnover* akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan karyawan *outsourcing* Satpol PP mereka mengatakan bahwa banyak potongan dalam gaji, statusnya tidak jelas, tidak dapat menuntut pegawai tetap/PNS. Berikut adalah daftar siklus *turnover intention* karyawan *outsourcing* pada Kantor Sarpol PP Kabupaten Kebumen 5 Tahun terakhir:

Tabel I-1
Data *turnover intention* karyawan *outsourcing* Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen

| Tahun | Jumlah Karyawan Satpol PP | Jumlah keluar |
|-------|---------------------------|---------------|
| 2020 | 91 | 10 |
| 2019 | 91 | 4 |
| 2018 | 85 | 3 |
| 2017 | 80 | 5 |
| 2016 | 70 | 4 |

Sumber: Tata Usaha Kantor Satpol PP

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 5 tahun terakhir tingkat *turnover intention* karyawan *outsourcing* Satpol PP rata-rata 5 orang/ tahun. Hal ini dikhawatirkan akan terus mengalami hal serupa di tahun berikutnya, sehingga nantinya dapat mempegaruhi kinerja karyawan *outsourcing* Satpol PP.

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara dengan karyawan *outsourcing* Satpol PP Kabupaten Kebumen mereka merasa cemas akan kehilangan pekerjaannya dikarenakan sikap pimpinan yang begitu keras hati pada bawahan terlebih lagi apabila tidak sesuai dengan apa yang diharapkan ketika menjalankan tugas yang diberikan. Pimpinan tidak tanggung-tanggung mengancam mengganti dengan yang lain, namun pimpinan tidak

perduli dengan masalah-masalah yang terjadi saat menjalankan tugas, hal ini membuat mereka merasa takut dan tertekan tentunya berdampak terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tika Nur Halimah et.al (2016) menunjukkan ada pengaruh positif antara *variable job insecurity* terhadap *turnover intention*. Bagi karyawan *outsourcing* yang masih sendiri penghasilan bukan hal mutlak karena beban yang ditanggung hanya diri sendiri.

Selanjutnya, lingkungan kerja merupakan faktor penting pendukung kinerja. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang terpenting untuk diperhatikan begitu pula pada tempat bekerjanya kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen. Lingkungan kerja non-fisik pada kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen masih belum kondusif diantaranya hubungan dengan atasan terutama pimpinan masih belum terjalin dengan baik, karena kurang adanya pendekatan dengan pimpinan, antara rekan kerja terjadi hubungan yang kurang harmonis (saling mencurigai, saling menjelek-jelekkan dan menjatuhkan satu sama lain). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rutinaias Haholongan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti mengajukan judul penelitian “**ANALISIS PENGARUH JOB INSECURITY, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING (Studi Pada Karyawan Outsourcing di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen)**”.

METODE

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kinerja atau tugas. Menurut Robbins (2006:260) kinerja karyawan pada penelitian ini dibatasi pada indikator sebagai berikut:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketetapan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

Turnover Intention

Menurut Mobley (1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya

sendiri.. Menurut Mobley (2011:150) menyatakan bahwa, pada penelitian ini dibatasi pada indikator sebagai berikut:

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan
2. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*) mencerminkan individu yang berniat untuk keluar.

Job insecurity

Job insecurity adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Safaria, 2011). Menurut Nugraha (2010) dalam Sandi (2014) *Job insecurity* pada pada penelitian ini dibatasi pada indikator sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu
2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
4. Ketidakerdayaan yang dirasakan individu
5. Serta tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

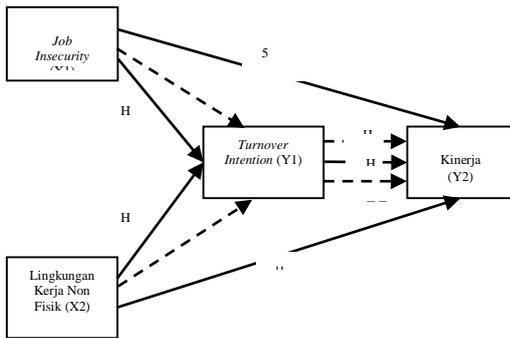
Menurut Sedamaryanti (2001:21), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Munandar (2010:288) lingkungan kerja non fisik pada penelitian ini dibatasi pada indikator sebagai berikut:

1. Hubungan rekan kerja setingkat,
2. Hubungan bawahan
3. Hubungan atasan
4. Iklim kerja yang dinamis
5. Budaya perusahaan
6. Kebijakan perusahaan
7. Peraturan-peraturan.

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan pembahasan dan telah pustaka dengan judul “Analisi Pengaruh *Job Insecurity*, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *Outsourcing* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen” dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar II-1
Model Empiris**



Hipotesis

- H1 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H2 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H3 : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H4 : Lingkungan kerja non fisik signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H5 : *Turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H6 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.
- H7 : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di Kantor Satpol PP Kabupaten Kebumen.

Objek dan Subjek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan *outsourcing* satuan polisi pamong praja kabupaten kebumen yang dipengaruhi oleh *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing*. Subjek penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen yang berjumlah 59 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2008: 118), Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *probability sampling* atau *simple random sampling*. Dalam hal ini yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Kebumen yang bekerja di kantor Satpol PP yakni sebanyak 59 orang.

Alat Analisis Data

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik statistik analisis jalur, asumsi klasik untuk mengetahui uji t dan koefisien determinasi, sementara hasil perhitungan mediasi diuji dengan analisis jalur dan *sobel test* dengan bantuan program *SPSS for Windows version 24.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Simamora, 2004). Dikatakan valid apabila probabilitas < 0,05. Sedangkan Jika r hitung > r tabel ; a > 60%, maka dinyatakan reliable.

**Tabel IV-5
Hasil Uji Variabel Validitas *Job Insecurity* (X1)**

| Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Signifikasi | Ket |
|-------|---------------------|--------------------|-------------|-------|
| X1.1 | 0,605 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| X1.2 | 0,624 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| X1.3 | 0,710 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| X1.4 | 0,636 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| X1.5 | 0,743 | 0,2564 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan table IV-5, dapat diketahui bahwa r_{hitung} > r_{tabel}. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variable *Job Insecurity* dinyatakan valid.

**Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)**

| Butir | r _{hitung} | r _{tabel} | Signifikasi | Ket |
|-------|---------------------|--------------------|-------------|-------|
| X2.1 | 0,799 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| X2.2 | 0,842 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| X2.3 | 0,394 | 0,2564 | 0,002 | Valid |
| X2.4 | 0,307 | 0,2564 | 0,018 | Valid |
| X2.5 | 0,850 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| X2.6 | 0,751 | 0,2564 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan table IV-6 dapat diketahui bahwa r_{hitung} > r_{tabel}. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Table IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y1)

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikasi | Ket |
|-------|--------------|-------------|-------------|-------|
| Y1.1 | 0,761 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| Y1.2 | 0,814 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| Y1.3 | 0,725 | 0,2564 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan table IV-7 dapat dikatakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variable *turnover intention* dinyatakan valid.

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y2)

| Butir | r_{hitung} | r_{tabel} | Signifikasi | Ket |
|-------|--------------|-------------|-------------|-------|
| Y2.1 | 0,706 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| Y2.2 | 0,892 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| Y2.3 | 0,884 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| Y2.4 | 0,873 | 0,2564 | 0,000 | Valid |
| Y2.5 | 0,844 | 0,2564 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan table IV-8 dapat diketahui bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja dinyatakan valid.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

| Item Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai <i>Cronbach Alpha Minimum</i> | Ket |
|--------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|----------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | 0,685 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan KerjaNon Fisik (X2) | 0,741 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> (Y1) | 0,648 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja (Y2) | 0,892 | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel IV-9, diketahui bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena r alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikolinieritas

Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila $VIF = (tolerance)$, artinya jika $VIF \geq 10$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika $VIF \leq 10$ berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel (Ghozali, 2013:105).

Tabel IV-10
Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktur 1
Dependen Variabel: *Turnover Intention*

| Variabel | Tolerance | VIF | Ket |
|--------------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | ,872 | 1,146 | Bebas Multikolinieritas |
| Lingkungan KerjaNon Fisik (X2) | ,872 | 1,146 | Bebas Multikolinieritas |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Tabel IV-11
Hasil Uji Multikolinieritas Sub Strukturasi II
Dependen Variabel: Kinerja

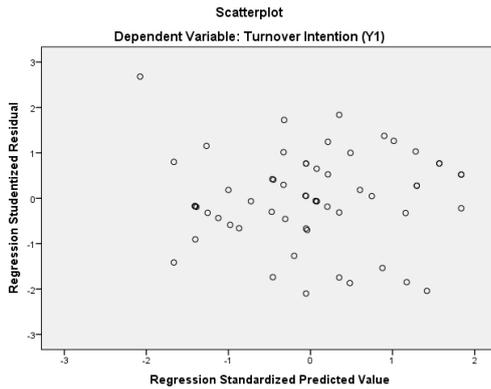
| Variabel | Tolerance | VIF | Ket |
|--------------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | ,767 | 1,304 | Bebas Multikolinieritas |
| Lingkungan KerjaNon Fisik (X2) | ,620 | 1,612 | Bebas Multikolinieritas |
| <i>Turnover Intention</i> (Y1) | ,550 | 1,817 | Bebas Multikolinieritas |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas sehingga model dapat dipakai.

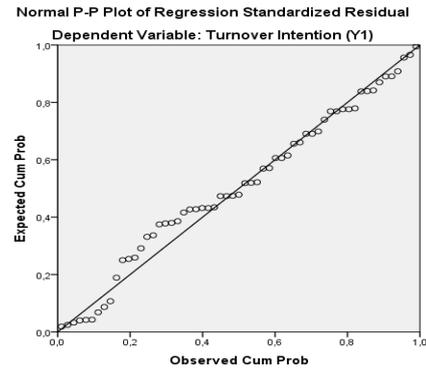
Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

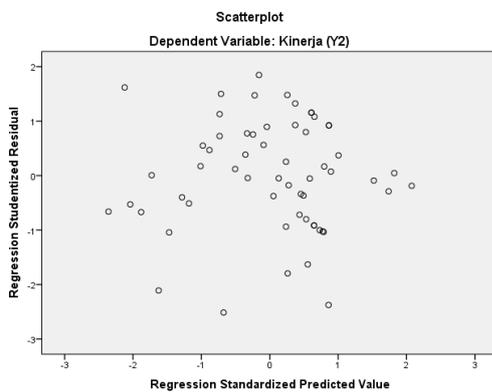
Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas Sub Stuktural I
Dependen Variabel: Turnover Intention



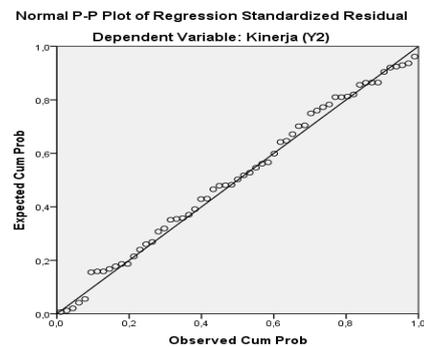
Gambar IV-4
Uji Normalitas Sub Stuktural I
Dependen Variabel: Turnover Intention



Gambar IV-3
Uji Heteroskedastisitas Sub Stuktural II
Dependen Variabel: Kinerja



Gambar IV-5
Uji Normalitas Sub Stuktural II
Dependen Variabel: Kinerja



Berdasarkan gambar IV-2 dan gambar

IV-3 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal.

Berdasarkan gambar IV-4 dan gambar IV-5 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis
Uji t

Tabel IV-12
Uji t Sub Stuktural I
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,519 | 1,297 | | ,401 | ,690 |
| 1 Job Insecurity (X1) | ,172 | ,062 | ,295 | 2,777 | ,007 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | ,334 | ,070 | ,506 | 4,770 | ,000 |

a) *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y1)

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Job Insecurity* sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,777 > t_{tabel} 2,0024$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di SATPOL PP Kebumen.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y1)

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,770 > t_{tabel} 2,0024$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di SATPOL PP Kebumen.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus $df = n - k$ ($59 - 3 = 56$). Diperoleh pada angka t_{tabel} sebesar 2,0032. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel IV-13
Uji t Sub Struktural II

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,554 | 2,352 | | 1,511 | ,137 |
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | -,355 | ,119 | -,341 | -2,972 | ,004 |
| ¹ Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | ,570 | ,151 | ,482 | 3,784 | ,000 |
| <i>Turnover Intention</i> (Y1) | ,624 | ,242 | ,349 | 2,576 | ,013 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

a) *Job Insecurity* (X1) terhadap Kinerja (Y2)

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Job Insecurity* sebesar $0,004 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -2,972 < t_{tabel} 2,0032$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 ditolak yang berarti *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di SATPOL PP Kebumen.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y2)

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar $0,000 > 0,05$ dan hasil perhitungan

diperoleh angka $t_{hitung} 3,784 > t_{tabel} 2,0032$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H4 diterima yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di SATPOL PP Kebumen.

c) *Turnover Intention* (Y1) terhadap Kinerja (Y2)

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *turnover intention* sebesar $0,013 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,576 > t_{tabel} 2,0032$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H5 diterima yang berarti *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai *outsourcing* di SATPOL PP Kebumen.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV-14
Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural I

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,671 ^a | ,450 | ,430 | 1,40888 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), *Job Insecurity* (X1)

b. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y1)

Berdasarkan hasil Tabel IV-14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan I sebesar 0,430, artinya 43% variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya 57% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel IV-15
Uji Koefisien Determinasi Sub Struktural II

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,668 ^a | ,446 | ,415 | 2,55246 |

Berdasarkan hasil Tabel IV-15 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan II sebesar 0,415, artinya 41,5% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik dan *turnover intention* sedangkan sisanya 58,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel IV-16
Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel IV-16 dapat diketahui bahwa hubungan variabel *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Non Fisik, memiliki angka koefisiensi korelasi sebesar

| | | Correlations | |
|---------------------------------|---------------------|----------------------------|---------------------------------|
| | | <i>Job Insecurity</i> (X1) | Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) |
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | Pearson Correlation | 1 | ,357** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,005 |
| | N | 59 | 59 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | Pearson Correlation | ,357** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | |
| | N | 59 | 59 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

0,357 dengan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan atau korelasi yang rendah/lemah dan signifikan. Hal ini menunjukkan apabila terdapat peningkatan pada *Job Insecurity* maka akan diikuti peningkatan pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada *Job Insecurity* maka akan diikuti penurunan pada Lingkungan Kerja Non Fisik.

Uji Sobel

Tabel IV-17
Uji Sobel Sub Struktural I

| Test Statistic | Standar Error | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 1.88867652 | 0.05682709 | 0.05893519 |

Berdasarkan gambar IV-17 dapat dilihat bahwa *p-value* menunjukkan nilai 0.05893519 yang artinya lebih besar dari 0,05 Hal tersebut menandakan bahwa variabel *Turnover Intention* tidak dapat memediasi variabel *Job Insecurity* terhadap Kinerja.

Tabel IV-18
Uji Sobel Sub Struktural II

| Test Statistic | Standar Error | P-Value |
|----------------|---------------|------------|
| 2.26846106 | 0.0918755 | 0.02330112 |

Berdasarkan gambar IV-18 dapat dilihat bahwa *p-value* menunjukkan nilai 0,02330112 yang artinya lebih

kecil dari 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa variabel *Turnover Intention* dapat memediasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja.

Analisis Jalur

Tabel IV-19
Uji Koefisien Jalur Sub Struktural I

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,519 | 1,297 | | ,401 | ,690 |
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | ,172 | ,062 | ,295 | 2,777 | ,007 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | ,334 | ,070 | ,506 | 4,770 | ,000 |

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y1)

Berdasarkan Tabel IV-19 di atas dapat dibuat sebuah persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,295X_1 + 0,506X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,430} = \sqrt{0,570} = 0,755$$

Keterangan :

- Koefisien Regresi X1 sebesar 0,295 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *job insecurity* akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebesar 0,295. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *job insecurity* berarti *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen juga semakin tinggi.
- Koefisien Regresi X2 sebesar 0,506 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebesar 0,506. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien lingkungan kerja non fisik berarti *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen juga semakin tinggi.
- Nilai residual atau eror sebesar 0,755 menunjukkan bahwa *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen tidak dapat

dijelaskan oleh variabel *job insecurity* dan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,755 atau 75,5%.

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen tidak dapat dijelaskan oleh variabel *job insecurity*, variabel lingkungan kerja non fisik dan variabel *turnover intention* sebesar 0,765 atau 76,5%.

Tabel IV-20
Uji Koefisien Jalur Sub Struktural II

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | T | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 3,554 | 2,352 | | 1,511 | ,137 |
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | -,355 | ,119 | -,341 | -2,972 | ,004 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) | ,570 | ,151 | ,482 | 3,784 | ,000 |
| <i>Turnover Intention</i> (Y1) | ,624 | ,242 | ,349 | 2,576 | ,013 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y2)

$$Y_2 = -0,341X_1 + 0,482 X_2 + 0,349Y_1 + \epsilon_2$$

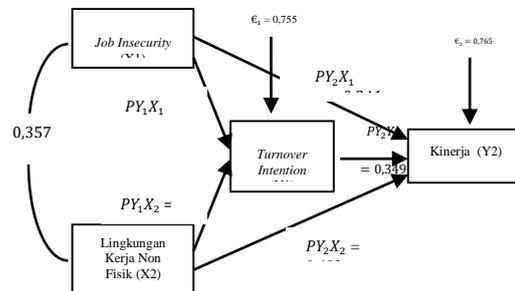
Dimana $\epsilon = \sqrt{r - R^2} = \sqrt{1 - 0,415} = \sqrt{0,585} = 0,765$

Keterangan :

- Koefisien Regresi X1 sebesar -0,341 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *job insecurity* akan menurunkan kinerja pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebesar -0,341. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *job insecurity* berarti kinerja pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen juga semakin menurun.
- Koefisien Regresi X2 sebesar 0,482 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebesar 0,482. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien lingkungan kerja non fisik berarti kinerja pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen juga semakin meningkat.
- Koefisien Regresi Y1 sebesar 0,349 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel *turnover intention* akan meningkatkan kinerja pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen sebesar 0,349. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai koefisien *turnover intention* berarti kinerja pada karyawan *outsourcing* pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen juga semakin meningkat.
- Nilai residual atau eror sebesar 0,765 menunjukkan bahwa kinerja pada karyawan *outsourcing* pada

Diagram Analisis Jalur

Gambar IV-6
Diagram Analisis Jalur



Berdasarkan gambar IV-6 diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh sebesar 0,295 terhadap *turnover intention*, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 0,506 terhadap *turnover intention*, variabel *job insecurity* berpengaruh sebesar -0,341 terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh sebesar 0,482 terhadap kinerja, variabel *turnover intention* berpengaruh sebesar 0,349 terhadap kinerja. Korelasi antara variabel *job insecurity* dan variabel lingkungan kerja non fisik adalah 0,357.

Pembahasan

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

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 2,777 lebih besar dari t tabel 2,0024 dan nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016) menjelaskan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 4,770 lebih besar dari t tabel 2,0024 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian

ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tesi Riani dan Putra (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua, namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani et.all (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar -2,972 lebih kecil dari t tabel 2,0032 dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barsah (2017) menjelaskan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat *job insecurity* pada pegawai *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen tidak mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja para pegawai *outsourcing*.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 3,784 lebih besar dari t tabel 2,0032 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Rahardja (2017) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk mengetahui pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 2,576 lebih besar dari t tabel 2,0032 dan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soedarmadi, Christy, dan Dewi (2017) menjelaskan bahwa *Turnover intention* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, , namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2017) yang menyatakan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Melalui *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai signifikansi atau *p-value* sebesar $0,05893519 > 0,05$. Artinya, bahwa variabel *turnover intention* tidak signifikan sebagai variabel intervening, maka dengan

demikian hipotesis keenam *job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* ditolak. Artinya, hubungan antara *job insecurity* dengan kinerja karyawan *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen tidak didorong adanya *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat meningkatkan *turnover intention* namun tidak berdampak pada kinerja pegawai *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Melalui *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai signifikansi atau *p-value* sebesar $0,02330112 < 0,05$. Artinya, bahwa variabel *turnover intention* signifikan sebagai variabel intervening, maka dengan demikian hipotesis ketujuh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui *turnover intention* diterima. Artinya, hubungan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen didorong adanya *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan *turnover intention* dan berdampak pada kinerja pegawai *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab IV, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
3. *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
5. *Turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan *outsourcing* di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen.
6. *Job Insecurity* melalui *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa *turnover intention* tidak signifikan sebagai variabel intervening.
7. Lingkungan kerja non fisik melalui *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa *turnover intention* signifikan sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. 2012. *Hubungan kohesivitas kelompok dengan intensi turnover pada karyawan. Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2).
- Anam, & Rahardja. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Manajemen*.
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty*.
- Barsah, 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi, Job Insecurity dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). Bandung: PT Serasi Autoraya*.
- Ermawan, D. 2007. *Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran dengan Komitmen Organisasi. etd. eprints. ums. ac. id*.
- Garnita, M. A., & Suana, I. W. 2014. *Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen*, 3(9).
- Haholongan, R. 2018. *Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Irwandi, S. A. 2002. *Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro)*.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Lewis, J. S. S., & Smithson, J. 2000. *Is job insecurity changing the psychological contract?. Personnel Review*, 29(6), 680-702.
- Mangkunegara, A. A. 2004. anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. 2007. *Manajemen mutu sumber daya manusia. Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. 1978. *The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: anexploratory Study conducted in the united arab emirates. Arab:International Journal of Business and Social Science*.
- Mobley, W.H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Nitisemito, A. S. 2000. *Pembelanjaan Perusahaan. Edisi Revisi I, Cetakan Keempat, Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Novliadi, F., & Psi, S. 2009. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi*

- Pembelajar Dengan Job Insecurity Pada Karyawan.*
- Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. 2020. *Turnover Intention (Niat Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. JOMB: Journal of Management and Bussines*, 2(2), 196-204..
- Purnomo, A. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Proposal. Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. 2016. *Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen*, 5(7).
- Riani, dan Putra. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. Bali: E-Jurnal Manajemen.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh.* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. 2001. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).* Bandung : PT Refika Aditama
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. 2016. *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10).
- Simanjuntak, P. J. 2005. *Manajemen dan evaluasi kerja.* Jakarta : Lembaga FEUI.
- Sijabat, J. 2011. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. Jurnal Visi*, 19(3), 592-608.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi