



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. LIVIA
MANDIRI SEJATI DEPO BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND JOB INSECURITY ON
TURNOVER INTENTION EMPLOYEES AT PT. LIVIA MANDIRI SEJATI
DEPO BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh
AULINA TIASIH
NIM. 150810201006

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. LIVIA
MANDIRI SEJATI DEPO BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND JOB INSECURITY ON
TURNOVER INTENTION EMPLOYEES AT PT. LIVIA MANDIRI SEJATI
DEPO BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh
AULINA TIASIH
NIM. 150810201006

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Aulina Tiasih
Nim : 150810201006
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JudulSkripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap
Turnover Intention pada Karyawan PT Livia Mandiri Sejati
Depo Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 09 September 2019

Yang menyatakan,

Aulina Tiasih

NIM. 150810201006

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
JOB INSECURITY TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN PT LIVIA
MANDIRI SEJATI DEPO BANYUWANGI

Nama : Aulina Tiasih

Nomor Induk Mahasiswa : 150810201006

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 06 September 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Prihatini, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 196903291993032001

Dr. Dri Wahyu Lelly H.S., S.E., M.Si.
NIP. 197405022000032001

Mengetahui,
Koordinator Program Studi S1- Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. LIVIA MANDIRI SEJATI
DEPO BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Aulina Tiasih

NIM : 150810201006

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

27 September 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. (.....)
NIP. 195703101984031003**

**Sekretaris : Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. (.....)
NIP. 197912212008122002**

**Anggota : Dr. Elok Sri Utami, M.Si. (.....)
NIP. 196412281990022001**

Pas foto
4 x 6

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP. 19710727 199512 1 001**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW, dengan kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibu sebagai sembah baktiku dan rasa hormatku atas kasih sayang, nasihat, pengorbanan selama ini dan doa yang tiada pernah henti.
2. Adikku yang akan menjalani skripsi juga dan seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan.
3. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2015 atas pemberian semangat serta doanya.
4. Almamater yang aku banggakan Universitas Negeri Jember

MOTTO

"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan."

(Q.S. Al-Insyirah: 5-6)

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Surah Al-Baqarah 286)

“Sejatinya, dalam hidup ini kita tidak pernah berusaha mengalahkan orang lain. Dan itu sama sekali tidak perlu. Kita cukup mengalahkan diri sendiri, egoisme, ketidakpedulian, ambisi, rasa takut, pertanyaan, keraguan.

Sekali kau bisa menang dalam pertempuran itu,
maka pertempuran lainnya akan mudah.”

(Tere Liye)

“Ujian dari Allah adalah salah satu bentuk bahwa ialah yang hanya Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Sejauh mana kamu mau bersabar, berikhtiar, dan bershollowat. Disaat itulah Allah akan menurunkan mukjizat disaat kamu telah berdamai dengan hatimu sendiri dan ikhlas. Kamu akan mendapatkan apa yang kamu cari dan idamkan, yakinlah sama Kun Fayakun Allah”

(Ibunda Siti Aisyah)

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Bnayuwangi; Aulina Tiasih; 150810201006; 2019; 77 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Faktor input penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah Sumber Manusianya. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja ialah penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya tujuannya. Pada umumnya, sebuah perusahaan akan menerapkan beberapa tahapan sebelum mengangkat seorang karyawan menjadi pegawai tetap. Namun, ada juga perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak selamanya tanpa mengangkatnya menjadi karyawan tetap. Kecemasan karyawan akan kebijakan perusahaan tentang karyawan kontrak menyebabkan penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sehingga menyebabkan karyawan ingin berpindah dari tempat kerjanya karena ingin mendapatkan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaannya. perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan karirnya. Di sisi lain, para karyawan yang berkualifikasi biasa saja tampaknya akan bertahan di perusahaan tersebut, maka daya saingnya akan menurun. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor yang paling mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan *job insecurity*.

Perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi adalah perusahaan yang bergerak di distributor airmineral khusus produk Aqua. Fenomena yang terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi, menggambarkan bahwa telah terjadi *labor turnover* yang tinggi, kuraang nyamannya lingkungan kerja serta tingginya *job insecurity* menyebabkan tingginya tingkat *labor turnover*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 66 responden yang merupakan karyawan tetap dan kontrak pada PT Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukan nilai dari koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,268 yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari lingkungan kerja $0,000 < 0,05$ hal itu berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa terdorong meningkatkan kinerja apabila mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Selanjutnya dari koefisien regresi *job insecurity* (X2) sebesar 0,343 yang

menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi dari *job insecurity* $0,015 > 0,05$ hal itu berarti *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak dapat dilakukan dalam jangka panjang karena adanya sistem kontrak dari perusahaan serta adanya berbagai faktor yang mungkin dapat menyebabkan karyawan di PHK pada waktu yang tidak terduga.



SUMMARY

The Influence of Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention Employees at PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi; Aulina Tiasih; 150810201006; 2019; 77 Pages; Department of Management Faculty of Economics and Business, University of Jember.

An important input factor that determines the success of a company is its Human Resources. That is because labor is the driving force of an organization in realizing its existence. In general, a company will implement several stages before appointing an employee to become a permanent employee. However, there are also companies that only employ employees on a permanent contract system without appointing them as permanent employees. Employee anxiety over company policy regarding contract employees causes a decrease in employee commitment to the company. Causing employees to want to move from their work places because they want to get security and comfort in their work. a certain amount of employee turnover is good for the organization and is often needed to provide opportunities for employees to fulfill their career goals. On the other hand, ordinary qualified employees are likely to survive in the company, so their competitiveness will decline. This indicates that the factors that most influence turnover intention include work environment and job insecurity.

PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi is a company engaged in the distributor of special Aqua water products. The phenomenon that occurs at PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi, illustrates that there has been a high labor turnover, lack of comfort in the work environment and high job insecurity causing a high level of labor turnover.

This study aims to determine the effect of the work environment and job insecurity on turnover intention in PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. The data collection method was carried out by distributing questionnaires to 66 respondents who were permanent and contract employees at PT Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. The data used in this study are primary data and secondary data. Data analysis method used is multiple linear regression.

The results of the study shows that the value of the work environment regression coefficient (X1) of 0.268 which means that the work environment has a positive effect on turnover intention (Y). t test results indicate the significance value of the work environment $0,000 < 0.05$, it means the work environment influences turnover intention. So, it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on turnover intention at PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. The work environment is a place where employees perform their duties. A comfortable and safe work environment is needed to improve employee performance. Employees will feel compelled to improve performance if they get a good work environment. Furthermore, the job insecurity (X2) regression coefficient of 0.343 indicates that job insecurity has a positive effect on turnover intention (Y). T test results show the significance value of job insecurity $0.015 > 0.05$, it means Job insecurity has a significant positive effect on turnover intention, meaning that the higher the job insecurity felt by employees at PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi will increase employee turnover intention because employees feel that the work done at this time can not be done in the long

term because of the contract system of the company as well as various factors that might cause employees to lay off at unexpected times.



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D., selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dewi Prihatini, S.E. M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dr.Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, SE.,M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan pengarahan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Drs. Budi Nurharjo, M.Si., Ema Desia Prajitiyasari, S.E., M.M., dan Dr. Elok Sri Utami, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Teristimewa kedua orang tuaku, Bapak Sofyan dan Ibu Samiyati tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril dan materiil serta doa selama ini.
7. Adikku Khosyi Adiyama yang sedang merintis karir semoga mendapatkan pekerjaan yang terbaik dan seluruh keluarga tercinta akan selalu memberikan dukungan dan doa.

8. Teruntuk Bapak Achmad Hasan terimakasih banyak telah meluangkan waktu untuk membantu memberi solusi dan memberi saran atas kendala yang saya alami selama pembuatan skripsi.
9. Terimakasih UKMF KURUSETRA telah memberikan wadah berorganisasi yang baik dan mental yang kuat.
10. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Demikian semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 09 September 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.3 Lingkungan Kerja	9
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	9
2.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja	10
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	11
2.4 Job Insecurity	13
2.4.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	13
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	14
2.4.3 Indikator <i>Job Insecurity</i>	16
2.5 Turnover Intention	17
2.5.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	17
2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	17
2.5.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	20
2.6 Penelitian Terdahulu	21
2.7 Kerangka Konseptual	26
2.8 Hipotesis	26
2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	27

	Halaman
BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel	31
3.5.1 Identifikasi Variabel	31
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	32
3.6 Skala Pengukuran Variabel	35
3.7 Metode Analisis Data	35
3.7.1 Uji Instrumen	35
3.7.2 Regresi Linier Berganda	37
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.7.4 Uji Hipotesis	39
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	41
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	43
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	43
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	44
4.1.3 Aspek Kegiatan Perusahaan	45
4.1.4 Struktur Organisasi PT Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi	47
4.1.5 Deskripsi Responden	49
4.1.6 Uji Instrumen	61
4.1.7 Regresi Linier Berganda	62
4.1.8 Uji Asumsi Klasik	64
4.1.9 Uji Hipotesis	68
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	69
4.2.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> ..	71
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Halaman	
1.1 Data <i>Turnover</i> Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati	5
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	24
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	50
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	50
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	51
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	52
4.6 Frekuensi Jawaban Lingkungan Kerja	53
4.7 Frekuensi Jawaban <i>Job Insecurity</i>	57
4.8 Frekuensi Jawaban <i>Tunover Intention</i>	59
4.9 Hasil Uji Validitas	61
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	62
4.11 Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.12 Hasil Uji Normalitas	64
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas	67
4.15 Hasil Uji t	68

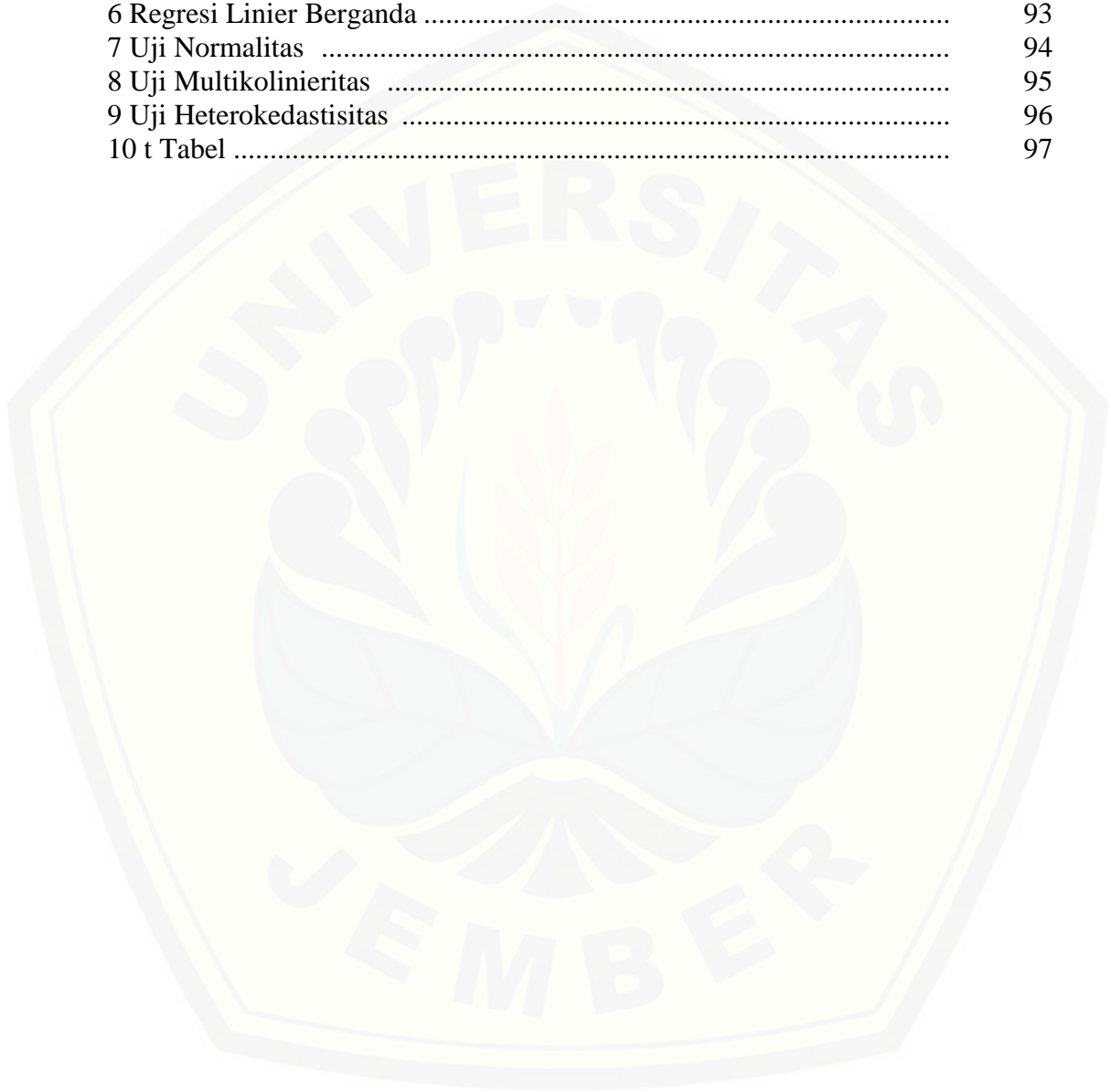
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	26
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	41
4.1 Struktur Organisasi	47
4.2 Hasil Uji Normalitas dengan P Plot	65
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	67



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	81
2 Karakteristik Responden	85
3 Rekapitulasi Jawaban Responden	87
4 Uji Validitas	90
5 Uji Reliabilitas	92
6 Regresi Linier Berganda	93
7 Uji Normalitas	94
8 Uji Multikolinieritas	95
9 Uji Heterokedastisitas	96
10 t Tabel	97



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor input penting yang juga menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan tenaga kerja sangat perlu untuk dijaga dan diberdayakan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011:42)

Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2014:53) perencanaan tenaga kerja adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada perusahaan di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Di mana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti merencanakan secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Pandangan lain mengenai pengertian perencanaan sumber daya manusia dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:6) Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan perencanaan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Pada umumnya, sebuah perusahaan akan menerapkan beberapa tahapan sebelum mengangkat seorang karyawan menjadi pegawai tetap. Misalnya seperti *training* selama 1-2 bulan, lalu statusnya meningkat menjadi karyawan kontrak selama tiga bulan hingga satu tahun, setelah itu menjadi karyawan tetap. Namun, ada juga perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak selamanya tanpa mengangkatnya menjadi karyawan tetap. Hal ini biasanya dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*. Kebijakan *Outsourcing* diterapkan karena kebijakan tersebut dinilai dapat memberikan beberapa

keuntungan bagi perusahaan, antara lain yaitu sebagai berikut (Asmawan dkk, 2014:11): (1). Fokus pada kompetensi jalur bisnis utama; (2). Penghematan dan Pengendalian Biaya Operasional, (3). Memanfaatkan Kompetensi Vendor Outsourcing; (4). Perusahaan menjadi lebih ramping dan gesit dalam merespon Pasar; (5). Mengurangi Resiko; (6). Meningkatkan Efisiensi dan Perbaikan pada Pekerjaan-Pekerjaan yang Sifatnya *Non-Core Business*. Kecemasan karyawan akan kebijakan perusahaan tentang karyawan kontrak menyebabkan penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sehingga menyebabkan karyawan ingin berpindah dari tempat kerjanya karena ingin mendapatkan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaannya. Semakin cemas dan merasa tidak aman dalam pekerjaannya, maka bisa menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*).

Menurut Mathis & Jackson (2004:125) *turnover* berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. *Turnover* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. Dan hal ini merupakan salah satu kerugian terbesar yang akan dialami perusahaan ketika banyak karyawannya yang meninggalkan perusahaannya, apalagi karyawan yang keluar adalah karyawan yang berpotensi. Menurut Mobley (2011:15) *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yakni melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja berkaitan erat dengan keinginan seorang karyawan untuk melakukan perpindahan (Zeffane, 2003:24). *Turnover* pun sejatinya tidak hanya berdampak negatif, namun dapat juga berdampak positif manakala yang resign adalah karyawan dengan kinerja rendah. Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang – ulang kehilangan karyawan (Dessler, 2015 : 372).

Menurut Siagian (2014: 230), berbagai faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*) antara lain adalah tingginya stres kerja dalam perusahaan, rendahnya kepuasan yang dirasakan karyawan serta kurangnya komitmen pada diri karyawan untuk memberikan semua kemampuannya bagi kemajuan perusahaan. Menurut Mondy (2008:178), sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungannya tempat yang bagus untuk bekerja, para karyawan akan tetap untuk memundurkan diri. Biasanya karyawan tersebut tidak melihat adanya peluang promosi, atau setidaknya tidak cukup banyak. perputaran karyawan dalam jumlah tertentu merupakan hal yang baik bagi organisasi dan seringkali diperlukan untuk menyediakan kesempatan bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan karirnya. Namun, ketika perputaran menjadi berlebihan, perusahaan harus melakukan sesuatu untuk menguranginya. Para karyawan yang seringkali berkualifikasi adalah karyawan yang akan melakukan pengunduran diri karena mereka lebih leluasa bergerak. Di sisi lain, para karyawan yang berkualifikasi biasa saja tampaknya akan bertahan di perusahaan tersebut, maka daya saingnya akan menurun. Maka dapat disimpulkan, faktor yang paling mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan *job insecurity*.

Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Penelitian tentang lingkungan kerja dan *turnover intention* dilakukan oleh Putra dan Utama (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun. Penelitian yang dilakukan Dewi, dkk. (2018) menunjukkan bahwa work-family conflict, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Halimah, dkk. (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya jika lingkungan

kerja meningkat maka *turnover intention* meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Lee, et al (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun.

Sampai saat ini Indonesia masih memiliki tingkat pengangguran yang tinggi, ada banyak manajemen perusahaan di Indonesia masih menggunakan karyawan kontrak, oleh karena itu posisi tawar karyawan di Indonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik dari pada menganggur. Karyawan kurang memahami berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan dan sering dianggap merugikan pihak karyawan (Maryono, 2009:28). Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan makin meningkatnya *job insecurity* (ketidakamanan kerja) yang dialami karyawan. Menurut Suhartono, (2007:61) karyawan mengalami rasa tidak aman dalam hal ini kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak, sehingga bisa memicu tingginya angka *labor turnover* karyawan yang terjadi di suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk. (2014) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Lee & Jeong (2017)

menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan positif terhadap *turnover intention*.

PT. Livia Mandiri Sejati adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor air mineral khusus produk Aqua, yang berlokasi di jalan Raya Ketuk No. 65 Pasuruan. Penelitian yang dilakukan ialah PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi yang berlokasi di Jl. Argopuro No.99 Kalipuro, Banyuwangi. Saat ini PT. Livia Mandiri Sejati mengalami krisis terutama dalam krisis sumber daya manusianya. Karena itu PT. Livia Mandiri Sejati ingin mencari cara atau solusi agar krisis sumber daya manusia yang dialaminya tidak kembali terulang. Untuk itu diperlukan suatu perencanaan yang tepat dengan membuat suatu sistem pendukung keputusan yang dapat merekomendasikan penempatan karyawannya. Berikut data *turnover* karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati:

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati periode September – Desember 2018 (Depo Jember, Banyuwangi, Bondowoso)

No	Depo	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
1	Jember	Agustus	186	0	0
2		September	187	1	2
3		Oktober	185	2	0
4		November	185	1	1
5		Desember	183	2	0
6	Banyuwangi	Agustus	77	0	0
7		September	77	4	4
8		Oktober	79	4	2
9		November	65	19	5
10		Desember	66	1	2
11	Bondowoso	Agustus	44	0	0
12		September	44	1	0
13		Oktober	43	2	1
14		November	43	1	1
15		Desember	43	0	0

Sumber: PT. Livia Mandiri Sejati (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan masuk dan karyawan keluar pada PT. Livia Mandiri Sejati depo Jember, Banyuwangi dan Bondowoso periode September – Desember 2018. Pada Depo Jember, jumlah

karyawan masuk sebanyak 3 orang dan karyawan keluar sebanyak 6 orang. Pada Depo Bondowoso, jumlah karyawan masuk sebanyak 2 Orang, sedangkan karyawan keluar sebanyak 4 orang. Pada Depo Banyuwangi, jumlah karyawan sebanyak 13 orang, sedangkan karyawan keluar sebanyak 28 orang.

Dari 3 Depo pada PT. Livia Mandiri Sejati, jumlah *turnover* karyawan terbanyak pada Depo Banyuwangi. Alasan karyawan keluar diantaranya, mendapatkan pekerjaan di tempat lain, kenyamanan pekerjaan, keamanan pekerjaan, dan lain sebagainya.

Dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi, artinya banyak karyawan yang sering keluar masuk. *Turnover intention* yang tinggi karena beberapa faktor diantaranya sering terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan sehingga karyawan mendapatkan teguran atau surat peringatan. Surat peringatan diberikan kepada karyawan apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa ijin atau keterangan yang jelas sebanyak 4 (empat) kali dalam 1 (satu) bulan, meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung sebanyak 4 (empat) kali dalam 1 (satu) bulan. Faktor internal lainnya yang menyebabkan *turnover intention* yang tinggi adalah karyawan tidak mampu mencapai target minimal pekerjaan sebesar 70% (cukup) dari total beban kerja sehingga karyawan mendapatkan evaluasi khusus dari pimpinan.

Berdasarkan data dari penjelasan tersebut maka peneliti membahas tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi?
- b. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang positif bagi berbagai pihak, diantaranya: pihak perusahaan, pihak akademisi, dan terutama bagi peneliti.

- a. Manfaat bagi pihak perusahaan.
Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan dapat digunakan sebagai masukan ilmu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* bagi PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.
- b. Manfaat bagi Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi dan referensi yang bermanfaat terkait dengan sumber daya manusianya, serta dapat dijadikan bahan acuan untuk mengaplikasikan teori khususnya yang terkait dengan *turnover intention*.
- c. Manfaat bagi peneliti.
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan dan tambahan pengalaman yang berharga kepada peneliti selanjutnya untuk menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2014:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Simamora (2011:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:13), yaitu tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atau karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

c. Pimpinan (Manajer)

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2011:43) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Berbeda dengan Robbins & Coulter (2011) yang mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan serta membaginya ke dalam dua jenis lingkungan, Daft & Marcic (2011) mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Daft & Marcic (2011:376) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan, menurut Luthans (2014:160) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerjadipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri seorang karyawan dan pekerjaan mereka pada saat bekerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

2.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010:21) jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dan lingkungan perantara. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya). Sedangkan, lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:22) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spasial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator-indikator tersebut.

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2) Suhu Udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dengan temperatur luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 33% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Warna Ruangan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

4) Spasial Ruang Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (satpam).

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2) Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak.

2.4 *Job Insecurity*

2.4.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Smithson dan Lewis (2000:1) *job insecurity* adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu, Sverke dan Hellgren (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja. Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam termasuk dengan berbagai perubahan dalam organisasi. *Job insecurity* berkaitan dengan persepsi dan kekhawatiran individu tentang adanya potensi kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba (De Witte; 2005). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. *Job insecurity* muncul berdasarkan persepsi dan interpretasi individu atas lingkungan

kerjanya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman subjektif individu muncul sebagai akibat adanya ancaman nyata yang dihadapinya di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif (Borg & Elizur, 1992). Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksoon, 1999). Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan dalam bekerja disebut dengan istilah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan suatu tingkat yang menunjukkan bahwa para pekerja merasa pekerjaannya merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut (Ashford et al, 1989) dalam Wijayanti, Munawir, Aditya. *Job insecurity* berkaitan dengan persepsi dan kekhawatiran individu tentang adanya potensi kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba (De Witte; 2005). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. *Job insecurity* muncul berdasarkan persepsi dan interpretasi individu atas lingkungan kerjanya saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman subjektif individu muncul sebagai akibat adanya ancaman nyata yang dihadapinya di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif (Borg & Elizur, 1992).

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah ketidakpastian, kegelisaha, dan rasa khawatir, serta ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job insecurity*

Robbins & Coulter (2011) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktivitasnya dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu tersebut

b. Status perkawinan

c. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.

d. Tingkat job satisfaction.

Setiap individu memiliki tingkat job satisfaction yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Burchell (1999:12) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi.

Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.

b. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

Lebih lanjut, Ashford et. al. (1989) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah:

a. Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.

b. Ketidakjelasan peran yaitu masalah yang timbul dalam pekerjaan karena kurangnya struktur yang jelas.

c. *Locus of control*, keyakinan individu tentang peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidup.

d. Perubahan organisasi yaitu perubahan lingkungan bisnis yang harus diadaptasi oleh pihak perusahaan untuk mengikuti perubahan.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya down sizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
- b. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik personal karyawan, misalnya: locus of control, self-esteem, dan rasa kebersamaan.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi *job insecurity* terdiri dari karakteristik demografi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individual, ketidakjelasan peran, kondisi lingkungan kerja, perbedaan individual, dan perubahan organisasi.

2.4.3 Indikator *Job Insecurity*

Menurut Adkins et al. (2001) indikator *job insecurity* adalah sebagai berikut:

- a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.
Aspek-aspek yang berkaitan di dalam pekerjaan salah satunya seperti kebebasan menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.
- b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan.
Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa

mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

c. Ketidakberdayaan.

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

2.5 Turnover Intention

2.5.1 Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Menurut Bluedorn (1982) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Robbins (2006) mendefinisikan *turnover* sebagai pemberhentian pegawai yang bersifat permanent dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan seorang pegawai untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2011:121) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

a. Faktor-faktor keorganisasian, meliputi :

- 1) Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak,

seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan.

- 2) Besar kecilnya unit kerja, mungkin juga berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat tenaga kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah.
- 3) Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah.
- 4) Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitasi atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

b. Faktor-faktor individual, meliputi :

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat dikonsepsikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi.
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, semakin besar keinginan untuk keluar.
- 3) Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi.
- 4) Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi seseorang akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan.
- 5) Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan.
- 6) Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- 7) Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- 8) Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi.
- 9) Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu.

- 10) Niat untuk pergi atau tinggal, sebagai suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik pada tingkat individu.
- 11) Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya, dan yang penyelesaiannya di resapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.
- 12) Lingkungan kerja, dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian karyawan. Hal ini dapat disebabkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang nyaman sehingga menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan menyenangkan maka akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan menimbulkan rasa betah bekerja pada perusahaan tersebut.

2.5.3 Indikator *Turnover intention*

Menurut Harnoto (2002:2) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi:

- a. Tingginya Tingkat Absensi Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.

- b. Tingkat pencapaian target kerja.
Karyawan yang memiliki turnover intention sering kali tidak mencapai target minimal yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu sebesar 70% (cukup) dari total beban kerja
- c. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
- d. Peningkatan Protes terhadap Atasan Karyawan yang memiliki turnover intention, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang *job insecurity*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Halimah dkk. (2016) meneliti tentang Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Metode yang digunakan regresi linier berganda. Adapun variabel bebasnya adalah *job insecurity*(X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja(X3), sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* (X1) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Putra dan Utama (2017) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Di Mayaloka Villas Seminyak. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2). Sedangkan variabel

terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X2) Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap *Turnover* (Y).

Septiari dan Ardana (2016) meneliti tentang Pengaruh *Job insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun variabel bebasnya adalah *Job insecurity* (X1), stress kerja (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y), *Job insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y), dan Stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan (Y).

Wardani, dkk. (2014) meneliti tentang Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel bebasnya adalah *job insecurity* (X), sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kondisi pekerjaan (X) terhadap *turnover intention* karyawan (Y), ada pengaruh konflik peran terhadap *turnover intention* karyawan. tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan, tidak ada pengaruh pusat pengendalian terhadap *turnover intention* karyawan, ada pengaruh *job insecurity* yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan.

Setiawan dan Putra (2016) meneliti tentang Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. Menggunakan metode analisis analisis jalur (path analysis). Adapun variabel bebas yang digunakan adalah *job insecurity* (X), variabel intervening yang digunakan adalah kepuasan kerja (Z), dan variabel terikatnya adalah *Turnover intention* (Y). Hasil dari penelitiannya adalah *job insecurity* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), *Job insecurity* (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z), Kepuasan kerja

(Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja (Z) dapat memediasi *job insecurity* (X) terhadap *turnover intention* pada karyawan (Y).

Dewi, dkk. (2018) meneliti tentang 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). Menggunakan metode analisis regresi berganda dan uji sobel. Adapun variabel bebasnya adalah Work-Family Conflict (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan kerja (X3), variabel interveningnya adalah kepuasan kerja (Z) sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-family conflict (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja (Z) tidak mampu memoderasi hubungan antara work-family conflict(X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y).

Lee, et al. (2016) meneliti tentang *Impact of work environment and work-related stress on turnover in physical therapists*. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel bebas yang digunakan adalah *work environment* (X1), *work-related stress* (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover* (Y). Hasil dari penelitian tersebut yaitu *work environment* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover* (Y), *work-related stress* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* (Y).

Lee & Jeong (2017) meneliti tentang *Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator*. Metode analisis yang digunakan adalah *structural equation modeling*. Adapun variabel bebasnya adalah *Job insecurity* (X), variabel terikatnya adalah *turnover intention* (Y), sedangkan *Organizational commitment* (Z) sebagai variabel *intervening*. Hasil dari penelitian tersebut adalah *Job insecurity* (X) berhubungan positif dengan *turnover intention* (Y), dan *Organizational commitment* (Z) memediasi hubungan antara *Job insecurity* (X) dan *turnover intention* (Y).

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil (Kesimpulan)
1	Wardani, S. I., Sutrisno., Pramono, R. E. (2014)	<i>Job insecurity</i> (X1), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	terdapat pengaruh kondisi pekerjaan dan konflik peran terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. <i>job insecurity</i> yang terdiri dari kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir dan pusat pengendalian secara bersama-sama terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
2	Halimah, T. N., Fathoni, A., Minarsih, M.M. (2016)	<i>Job insecurity</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>Job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Lee, B., Seo, D., Lee, J.-T., Lee, A.-R., Jeon, H.-N., & Han, D.-U. (2016)	<i>Work environment</i> (X1), <i>work-related stress</i> (X2), <i>turnover</i> (Y)	<i>linear regression analysis</i>	<i>work environment had a significant negative impact on turnover intention.</i>
4	Septiari, N. K. dan Ardana, I. K. (2016)	<i>Job insecurity</i> (X1), Stres Kerja (X2), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	<i>job insecurity</i> dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dan <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.

Dilanjutkan. . .

Lanjutan Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil (Kesimpulan)
5	Setiawan, I. N. A. dan Putra, M. S. (2016)	<i>Job insecurity</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Turnover intention</i> (Y)	analisis jalur (<i>path analysis</i>)	<i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6	Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017)	<i>Job insecurity</i> (X1), <i>turnover intention</i> (X2), <i>Organizational commitment</i> (Y)	<i>Structural equation modeling</i>	<i>job insecurity</i> was positively related to <i>turnover intention</i> , and that <i>organizational commitment</i> mediated the relationship between <i>job insecurity</i> and <i>turnover intention</i> .
7	Putra, I. D. G. D. dan Utama, I. W. M. (2017)	Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), <i>Turnover intention</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap <i>Turnover intention</i> .
8	Dewi, K., Minarsih, M. M., Wahyono, E. H. (2018)	<i>Work-Family Conflict</i> (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	regresi berganda dan uji sobel	kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .

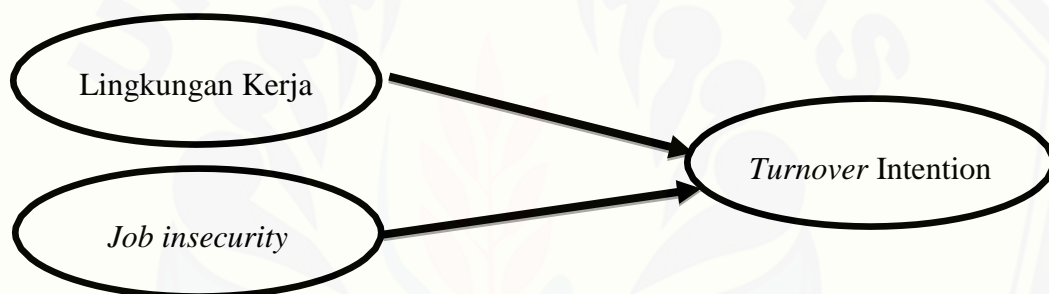
Sumber: Halimah dkk. (2016), Putra dan Utama (2017), Septiaridan Ardana (2016), Wardani, dkk. (2014), Setiawan dan Putra (2016), Dewi dkk. (2018), Lee, et al. (2016), Lee & Jeong (2017).

Pada Tabel 2.1 terdapat 8 peneliti yang terbagi menjadi 2 bagian. Bagian pertama yaitu Halimah dkk. (2016), Putra dan Utama (2017), Dewi dkk (2018) dan Lee, et al. (2016), meneliti tentang variabel lingkungan kerja. Dari ketiga penelitian tersebut secara konsisten menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. 4 peneliti yang kedua

yaitu Septiari dan Ardana (2016), wardani dkk. (2014), setiawan dan putra (2016) dan Lee & Jeong (2017), meneliti tentang variabel *job insecurity*. Dari ketiga penelitian tersebut secara konsisten menyimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan pengaruh langsung antara variabel. Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh dengan kepada *Turnover intention* (Y); *Job insecurity* (X_2) berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y). Variabel tersebut tidak terukur, pengaruh – pengaruh antara variabel tersebut diilustrasikan seperti berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Luthans (2014) lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Penelitian tentang lingkungan kerja dan *turnover intention* dilakukan oleh Putra dan Utama (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun. Penelitian yang dilakukan Dewi, dkk. (2018) menunjukkan bahwa *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Lee, et al (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya jika lingkungan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi

2.8.2 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu, (Sverke & Hellgren, 2002) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Penelitian tentang *job insecurity* dan *turnover intention* dilakukan oleh Halimah, dkk. (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya jika *Job insecurity* meningkat maka *turnover intention* meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* menurun. Penelitian yang dilakukan

oleh Lee & Jeong (2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan positif terhadap *turnover intention*. Artinya jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT.

Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Amirullah (2013:60), rancangan penelitian (*design research*) yang digunakan dalam suatu penelitian tergantung dari metode yang akan digunakan dalam suatu penelitian tergantung dari metode yang akan digunakan dan atau hipotesis yang akan diuji serta variabel yang akan diamati. Rancangan penelitian merupakan sebuah rencana induk yang berisi metode dan prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Penelitian ini termasuk kategori penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif diukur menggunakan statistik. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel lingkungan kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi sebanyak 66 karyawan. Populasi ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tersebut antara lain manajer, bagian administrasi, HRD, karyawan gudang, *salesman*, *security* dan *office boy*.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *sampling jenuh* atau *sensus* yaitu penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:118). Jadi total sampel yaitu sebanyak 66 karyawan. Teknik pengambilan *sampling jenuh* atau *sensus* ini digunakan karena populasi kurang dari seratus orang, sehingga peneliti dapat menjangkau semua populasi.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden. Dari angka atau bilangan yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data dengan menggunakan software SPSS yang kemudian dijelaskan untuk diteliti lebih lanjut.

3.3.2 Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi bahan pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Dalam hal ini data yang diperoleh berasal dari ;

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek risetnya (Sumarsono, 2004:69). Data primer yang didapat dalam penelitian ini adalah hasil observasi, wawancara dan data yang didapat dari penyebaran kuesioner secara langsung pada karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sumarsono, 2004:69). Sumber data sekunder antara lain yaitu jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention* pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, penyebaran kuesioner dan studi pustaka.

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara langsung kepada pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Wawancara yang dilakukan

guna mengetahui masalah-masalah atau fenomena yang terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi (sesuai dengan variabel-variabel penelitian). Isi dari wawancara mengenai Visi Misi perusahaan, struktur perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi, tentang fasilitas kerja di lingkungan perusahaan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember, *job insecurity* pada karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. Teknik yang digunakan adalah dengan mewawancarai pimpinan atau karyawan sesuai dengan waktu yang telah disepakati.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu karyawan dan pimpinan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi dan kemudian responden mengisi sesuai dengan pendapat dari responden. Teknik yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisisioner secara acak kepada karyawan. Adapun waktu penyebaran kuisisioner pada saat jam kerja. Penyebaran kuisisioner dilakukan hingga memenuhi jumlah populasi yaitu sebanyak 66 orang.

c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode untuk pengumpulan data dengan mempelajari, membaca dan memahami berbagai referensi yang berhubungan dengan penelitian ini. Seperti buku, skripsi yang telah dipublikasikan dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Data ini dapat diakses dari perpustakaan dan internet.

3.5 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010). Berdasarkan pokok permasalahan dan model analisis yang dikemukakan, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel independen (X), yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja (X_1), dan *Job insecurity* (X_2).
2. Variabel dependen (Y), yaitu variabel yang terikat pada variabel lain. Yang termasuk variabel dependen pada penelitian ini adalah *Turnover intention*.

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:18-19), suatu konsep yang digambarkan dalam definisi konsep tentu saja tidak akan dapat diobservasi atau diukur gejalanya dilapangan. Untuk dapat diobservasi atau diukur, maka suatu konsep harus didefinisikan secara operasional. Definisi operasional merupakan jembatan yang menghubungkan *conceptual-theoretical* dengan *empirical-observation level*. Untuk memberikan petunjuk dalam operasional variabel penelitian digunakan indikator-indikator untuk membantu mengukur variabel. Variabel pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) namun dalam penelitian ini menggunakan prespektif negatif guna menyesuaikan dengan variabel yang lain, dan *Job insecurity* (X_2) terhadap variabel *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi.

1. Variabel independen atau variabel bebas (X_1)

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merupakan segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus merupakan bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sedarmayanti (2010) menguraikan tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah:

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Penerangan

PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi tidak mampu memberikan pencahayaan yang sesuai di dalam ruangan maupun di luar ruangan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2) Suhu Udara

Pengaturan temperatur udara PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi terlalu panas, kurang sesuai kebutuhan karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja.

3) Warna Ruangan

Kombinasi sebuah warna yang serasi dalam ruangan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi kurang memberi arti penting bagi semangat kerja karyawan.

4) Spasial Ruang Kerja

Dekorasi dan tata letak pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi tidak memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Keamanan Kerja

Usaha dalam melindungi sesuatu dari hal yang di anggap tidak baik atau tidak menguntungkan. Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Jember merasa khawatir, tidak terhindar dari bahaya seperti kejahatan dan segala bentuk kecelakaan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Kerja

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi memiliki kerjasama yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik itu kerjasama dengan rekan kerja maupun kerjasama dengan atasan atau bawahan.

2) Suasana Kerja

Antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan terhadap pimpinan terjalin komunikasi yang kurang baik sehingga memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2. Variabel *Job insecurity* (X2)

Variabel *job insecurity* adalah ketidakpastian, kegelisahan, dan rasa khawatir, serta ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

Indikator *job insecurity*, menurut Adkins et al. (2001) sebagai berikut:

a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi merasa kesulitan terhadap target dan tugas yang diberikan perusahaan.

b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan.

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi merasa khawatir akan kehilangan posisi/jabatan pekerjaan dalam perusahaan.

c. Ketidakberdayaan.

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi merasa pekerjaannya di perusahaan tidak berlangsung lama.

3. Variabel *Turnover intention* (Y)

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan seorang pegawai untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan secara sukarela. Menurut Harnoto (2002:2) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi :

a. Tingkat Absensi

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi tidak masuk kerja selama 4 (empat) hari tanpa ijin atau keterangan yang jelas dalam 1 (satu) bulan.

b. Tingkat pencapaian target kerja.

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi sering kali tidak mencapai target minimal yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu sebesar 70% (cukup) dari total beban kerja.

c. Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan teknis yang telah ditetapkan perusahaan seperti meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung lebih dari 4 (empat) kali dalam sebulan.

d. Peningkatan Protes terhadap Atasan

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi seringkali tidak sepakat terhadap kebijakan perusahaan terkait target pekerjaan karyawan, balas jasa perusahaan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam skala pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:167).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2010:168), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:63), skala likert mengukur opini atau presepsi berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala yang dikembangkan oleh Rensis Likert ini biasanya memiliki 5 atau 7 kategori peringkat dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Setiap item yang berbeda dalam daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dnegan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat tidak setuju (STS) : diberi skor 1
- b. Tidak setuju (TS) : diberi skor 2
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Setuju (S) : diberi skor 4
- e. Sangat setuju (SS) : diberi skor 5

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna dengan baik jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan dan tingkat keabsahan yang tinggi karena kuesioner merupakan instrument atau alat pengumpul data. Oleh sebab itu, kuesioner harus terlebih dahulu diuji keandalan dan keabsahannya.

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Menurut (Ghozali 2016:52) uji validitas digunakan untuk menguji sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Konstruk dikatakan valid jika nilai Pearson Correlation $>0,5$ dan signifikan $<0,05$. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Pearson product Moment*, yaitu dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2 - (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

- r : koefisien korelasi
- X : skor pertanyaan
- Y : skor total
- n : jumlah sampel

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke

waktu. Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) > 0,6 maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel. (Ghozali, 2016:47). Rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

- α : koefisien reliabilitas
- r : koefisien rata-rata
- k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Mengingat penelitian ini menggunakan 2 variabel independen, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = *Turnover intention*
- α = konstanta
- β = koefisien regresi
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = *Job insecurity*
- ε = kesalahan regresi (error)

3.7.3 Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat beberapa asumsi yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier berganda yaitu dengan uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji apakah dapat memenuhi asumsi klasik. Hal

ini dilakukan untuk menghindari terjadinya estimasi yang bias, mengingat tidak semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016:10). Dalam penelitian ini uji asumsi normalitas menggunakan analisis grafik dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, dan uji statistik dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan untuk asumsi normalitas antara lain:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan dalam uji statistik Kolmogorov-Smirnov, penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data ditentukan berdasarkan taraf signifikansi hasil hitung. Dasar pengambilan keputusannya:

- 1) Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal.
- 2) Apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi pada penelitian ini, dapat dilihat nilai *Varians Inflation Factor* (VIF). Suatu model regresi dapat dikatakan multikolinieritas ketika nilai $VIF > 10$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memiliki masalah multikolinieritas (Ghozali, 2016:103).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam pengujian ini adalah menggunakan grafik *Scatterplot*.

Uji *Scatterplot* yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPERD dengan residualnya SRESID. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPERED. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak ada plot yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali 2016:134). Sedangkan untuk uji glejser jika variabel independen signifikan secara statistik ($<$

0,05) mempengaruhi variabel dependen maka hal tersebut terdeteksi terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

a. Uji t

Menurut Ghozali (2016:99) menyatakan uji t dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Untuk menguji signifikansi pengaruh yaitu yang ditemukan itu berlaku untuk keseluruhan populasi maka perlu dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi (uji t-student) (Sugiyono,2010:183)

dengan rumus: $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana :

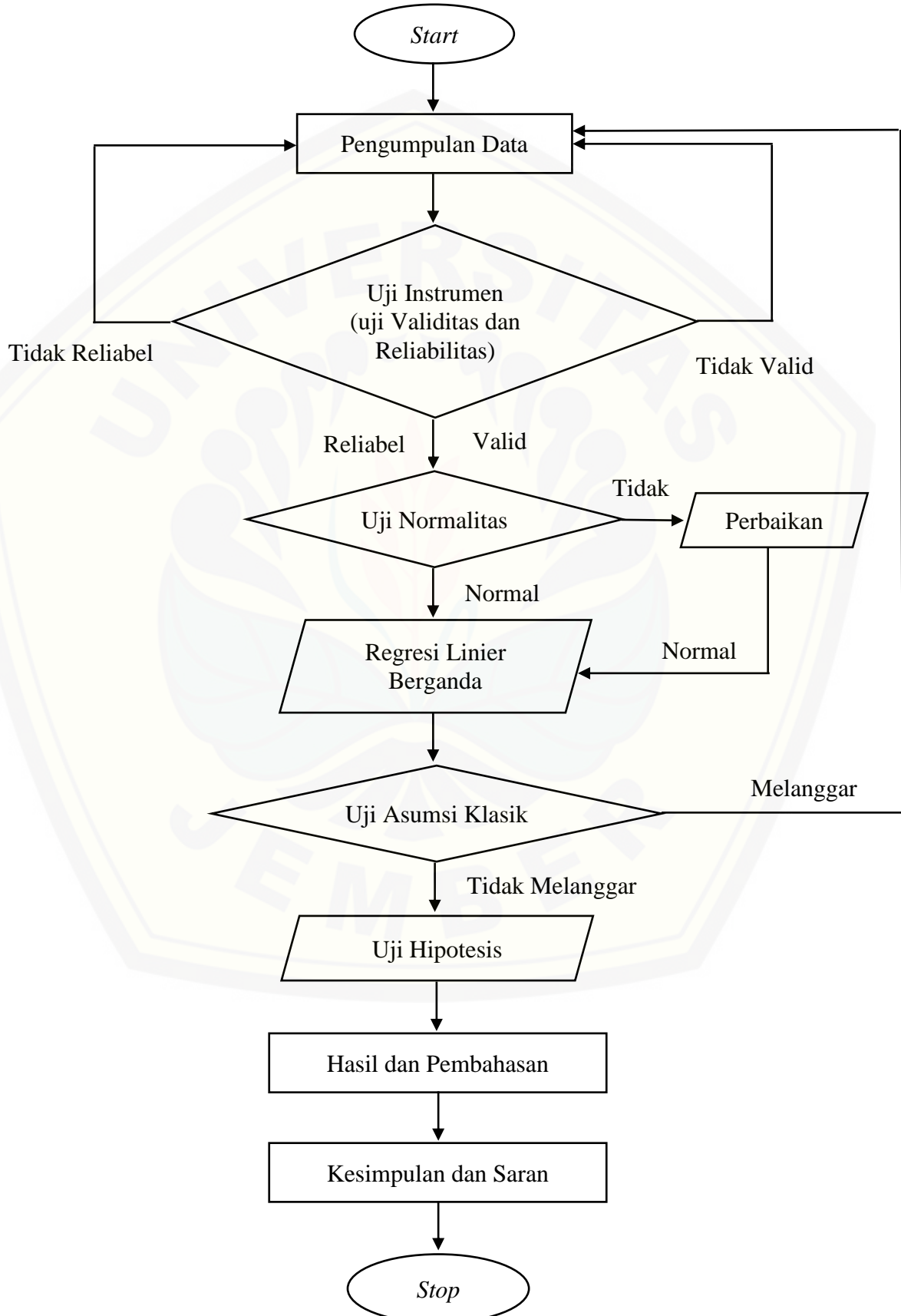
- t = hasil t_{hitung}
- n = jumlah responden uji coba
- r = koefisien korelasi hasil r hitung

Pengujian pada uji hipotesis secara parsial ini menggunakan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen
- 2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah Penelitian

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah:



Keterangan:

1. Start, tahap awal dalam penelitian
2. Pengumpulan data, mengumpulkan data melalui penyebaran kuisioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas (mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan) dan uji reliabilitas (untuk mengetahui konsistensi dari instrumen tersebut. Jika data tidak valid maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi valid. Jika data tidak reliabel maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi reliabel.
4. Melakukan uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal maka langkah yang dilakukan antara lain:
 - a. membuang data ekstrim
 - b. melakukan transformasi data
5. Mengolah data yang telah diperoleh menggunakan regresi linear berganda.
6. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran pada uji asumsi klasik maka langkah yang harus dilakukan diantaranya:
 - a. melakukan transformasi data
 - b. mengeluarkan variabel yang berkorelasi tinggi
 - c. mengeluarkan data outlier terhadap data ekstrim
 - d. melakukan alternatif uji lain
7. Melakukan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
8. Setelah mendapatkan semua informasi maka data diuji dan dibuat pembahasan.
9. Membuat penutup yang berisi kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan.
10. Stop adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai variabel lingkungan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* maka kesimpulan dari penelitian ini antara lain.

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa semakin buruk lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan karena karyawan merasa lingkungan perusahaan tidak dapat mendukung karyawan untuk dapat bekerja dengan baik sehingga karyawan memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain.
- b. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan karena karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak dapat dilakukan dalam jangka panjang karena adanya sistem kontrak dari perusahaan serta adanya berbagai faktor yang mungkin dapat menyebabkan karyawan di PHK pada waktu yang tidak terduga.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan telah dipaparkan oleh peneliti maka saran yang dapat diberikan antara lain.

- a. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan harus menciptakan suatu strategi agar mengurangi *turnover intention* yang terjadi pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi sebab tingginya tingkat *turnover* akan mengakibatkan perusahaan sulit dalam mencapai tujuan.

Pimpinan dapat melakukan berbagai hal untuk mengurangi tingkat *turnover* karyawan seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan karyawan misalnya memperbaiki Ac,

menambah rak atau loker untuk menyimpan barang karyawan, menambah jumlah CCTV. Selain itu pihak perusahaan perlu melakukan pelatihan pada karyawan agar karyawan memiliki wawasan baru dan dapat saling berbagi ilmu dengan karyawan lain yang secara tidak langsung akan memperbaiki hubungan antar karyawan dan karyawan..Perusahaan juga disarankan untuk melakukan *gathering* atau rekreasi bersama seluruh karyawan dengan pimpinan dengan harapan dapat memperbaiki hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Selain itu penting bagi perusahaan untuk mengurangi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dengan mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan tetap namun dengan kriteria tertentu. Pihak perusahaan juga dapat menawarkan kompensasi dan *benefit* yang menarik bagi karyawan yang sudah bekerja di PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi sehingga karyawan akan berupaya untuk dapat bekerja dengan baik dan loyal terhadap perusahaan.

b. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan metode analisis dengan wawancara agar dapat memperluas pembahasan penelitian serta menambahkan variabel lain diluar variabel ini guna mengetahui faktor lain yang mungkin menjadi penyebab *turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, Cheryl L., James D. Webel, & Jing-LihFarh. (2001). A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*. 26(4) : 463-483
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen : Disertai Contoh Judul Penelitian dan Proposal*. Edisi pertama. Penerbit Bayumedia Publishing, Malang.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Ashford, S. J., C. Lee & P. Bobko. (1989). Content, Causes, And Consequences of Job Insecurity: A Theory-based Measure nad Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32 (4) Page 803-829.
- Asmawan, A., Kristiyanto, D., Budiana, D., Andriyanto, M. R., Rulyasri, N. 2014. *Implementasi Sistem Outsourcing dalam Perusahaan*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Bluedorn, A.C. (1982). A unified model of turnover for organizations', *Human Relations*, Vol. 35,pp. 35-53. 1982.
- Borg, I. & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators, and measurement. *International Journal of Manpower*. 13 (2), 13.
- Burchell, B. J. (1999). The unequal distribution of job insecurity. *International Review of Applied Economics*, 13 (3), 437-458.
- Daft, Richard L dan Dorothy Marcic. 2011. *Management: The New Workplace 7th edition*. China: Cengage Learning.
- De Witte H. (2005) Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology* 31(4): 1–6
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, K., Minarsih M. M., dan Wahyono E, H. (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*. ISSN: 2502-7689.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z.(1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review* 9(1) 438–448.
- Halimah, T.N., Fathoni, A., Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management* Vol.2 No.2 , Maret 2016.
- Handoko, Hani, T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hellgren, J., M. Sverke, dan K. Isaksson. (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.
- Lee, B., Seo, D., Lee, J.-T., Lee, A.-R., Jeon, H.-N., & Han, D.-U. (2016). *Impact of work environment and work-related stress on turnover intention in physical therapists*. *Journal of Physical Therapy Science*, 28(8), 2358–2361.
- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). *Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator*. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Maryono. (2009). Tenaga Kontrak: Manfaat Dan Permasalahannya. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2009, Hal. 26 – 31. ISSN: 1412-3126.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta

- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Purwanto, Agus Erwan dan Sulistyastuti, Dyah Ratih. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Putra, I Dewa Gede Dharma dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*. ISSN:2302-8912. Vol. 6, No. 9. 2017: 5116-5143.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Robbins. Stephen P. & Coulter, Mary. Alih bahasa T. Hermaya. 2011. *Manajemen*. Edisi ketujuh, Jilid 1. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Ronald Sukwadi, Milkha Meliana. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1) : 1-9.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Septiari, Ni Ketut dan Ardana, I Komang. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456. ISSN: 2302-8912.
- Setiawan, I. N. A., Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.8, 2016: 4983-5012. ISSN : 2302-8912.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3, Cetakan ke-1. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Smithson, Janet & Lewis, Suzan. 2000. *Is job insecurity changing the psychological contract?*. Personnel Review, 29 (6):68070
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, R. 2007. *Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Sverke M. & Hellgren J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Journal AppliedPsychology*. vol. 31 no. 2 175-17.
- Wardani, S. I., Sutrisno, Pramono, R.E. (2014). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/59121>
- Zeffane. 2003. *Organizational Behavior A Global Perspective*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Karyawan PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Pada PT. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi”, maka saya :

Nama : Aulina Tiasih

NIM : 150810201006

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas Jember

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan membantu saya untuk memberikan informasi-informasi. Berdasarkan kuisisioner yang sudah tersedia dalam penelitian ini. Informasi yang telah diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja. Serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden yang sudah diberikan.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, serta mohon maaf apabila ada kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Aulina Tiasih

150810201006

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden

A. Data Responden

1. Nama :
 2. Umur :
 3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)
 4. Status : Menikah / Belum Menikah / Duda / Janda (*)
 5. Lama bekerja : Tahun
 6. Jenjang Pendidikan : S3 / S2 / S1 / SMA atau SMK (*)
 7. Jabatan/Tugas :
- (*) coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut, mohon diisi jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Berikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang ada.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

DAFTAR KUESIONER

1. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Pencahayaannya dalam ruang kerja menghambat kelancaran dalam bekerja.					
2	Temperatur udara dalam ruangan kerja tidak memberikan kenyamanan (terlalu panas/dingin) untuk bekerja.					
3	Tata warna dalam ruang kerja tidak menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas kerja selalu terjaga.					
4	Dekorasi dan tata letak fasilitas kerja di tempat kerja membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.					
6	Perusahaan tidak menjaga keamanan dan kenyamanan pada saat saya bekerja.					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
7	a. Pimpinan saya tidak pernah memberikan dukungan dan perhatian kepada saya.					
	b. Pimpinan saya tidak pernah menghargai saya.					
8	Rekan kerja saya tidak memberikan dukungan untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
9	a. Saya tidak berkomunikasi baik dengan rekan kerja saya.					
	b. Saya tidak berkomunikasi baik dengan pimpinan saya.					

2. *Job Insecurity (X2)*

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
2	Saya merasa khawatir akan kehilangan posisi/jabatan pekerjaan dalam perusahaan.					
3	Saya merasa bekerja di perusahaan ini tidak berlangsung lama.					

3. *Turnover Intention (Y)*

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak masuk kerja lebih dari 4 (empat) kali dalam sebulan.					
2	Saya tidak mampu mencapai target minimal pekerjaan sebesar 70% (cukup) dari total beban kerja.					
3	Saya meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung sebanyak 4 (empat) kali dalam 1 bulan tanpa ijin.					
4	Saya merasa tidak puas dengan imbalan yang saya terima dari perusahaan.					

Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Status
1	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
2	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Menikah
3	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
4	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
5	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
6	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
7	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Menikah
8	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
9	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
10	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
11	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
12	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Menikah
13	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
14	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
15	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
16	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
17	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
18	Laki-Laki	Lebih dari 35 tahun	S1	Lebih dari 3 tahun	Menikah
19	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
20	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
21	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
22	Laki-Laki	Lebih dari 35 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Menikah
23	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
24	Perempuan	20 - 25 tahun	S1	Lebih dari 3 tahun	Belum Menikah
25	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Menikah
26	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
27	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Menikah
28	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
29	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Menikah
30	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
31	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Menikah
32	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
33	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Menikah
34	Laki-Laki	26 - 30 tahun	S1	1 - 3 tahun	Belum Menikah
35	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Menikah
36	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
37	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah

38	Laki-Laki	31 - 35 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Menikah
39	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
40	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
41	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
42	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Menikah
43	Perempuan	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
44	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Belum Menikah
45	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Menikah
46	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
47	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
48	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Menikah
49	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Menikah
50	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
51	Laki-Laki	Lebih dari 35 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Belum Menikah
52	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
53	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Menikah
54	Laki-Laki	Lebih dari 35 tahun	S1	Lebih dari 3 tahun	Belum Menikah
55	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
56	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Menikah
57	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
58	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Belum Menikah
59	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Menikah
60	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
61	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah
62	Laki-Laki	26 - 30 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Menikah
63	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	1 - 3 tahun	Belum Menikah
64	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Lebih dari 3 tahun	Belum Menikah
65	Perempuan	26 - 30 tahun	D3	Kurang dari 1 tahun	Menikah
66	Laki-Laki	20 - 25 tahun	SMA/SMK	Kurang dari 1 tahun	Belum Menikah

Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	1	2	3	4	5	6a	6b	7	8a	8b	X1	1	2	3	X2	1	2	3	4	Y
1	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	19	2	2	1	5	2	1	2	1	6
2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45	5	5	5	15	4	5	4	5	18
3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18	4	5	3	12	4	4	4	3	15
4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	4	40	4	5	3	12	4	5	5	4	18
5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	46	5	4	5	14	5	5	4	5	19
6	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	16	2	1	2	5	2	1	2	1	6
7	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46	5	4	5	14	5	4	3	4	16
8	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37	5	3	4	12	4	4	4	3	15
9	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	16	2	2	1	5	2	2	1	2	7
10	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	15	2	1	1	4	1	2	1	1	5
11	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	16	2	2	1	5	1	2	2	1	6
12	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44	4	5	5	14	5	5	5	4	19
13	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	3	4	11	4	4	4	5	17
14	3	5	5	3	4	5	4	5	4	5	43	5	4	4	13	4	4	5	5	18
15	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	16	2	2	1	5	2	1	2	1	6
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	5	4	4	13	4	5	3	4	16
17	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	16	4	4	5	13	1	2	2	1	6
18	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	44	5	4	5	14	5	4	5	4	18
19	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45	5	4	5	14	4	5	5	4	18
20	2	1	1	3	1	1	2	1	3	1	16	1	1	2	4	1	1	2	1	5
21	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	15	3	2	2	7	2	2	2	3	9
22	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46	5	5	5	15	4	5	5	4	18

23	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45	5	4	5	14	5	5	4	5	19
24	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	45	2	3	2	7	4	5	4	5	18
25	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	41	5	4	5	14	4	5	5	5	19
26	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	14	2	1	2	5	3	1	1	2	7
27	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	5	4	4	13	4	5	5	5	19
28	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	44	4	5	5	14	5	4	4	5	18
29	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45	4	5	5	14	4	5	5	4	18
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	15	5	4	5	5	19
31	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	15	4	4	4	12	1	2	2	2	7
32	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45	5	4	5	14	5	4	3	2	14
33	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	15	1	1	2	4	2	2	1	1	6
34	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	5	4	5	14	5	5	4	5	19
35	4	4	5	2	3	4	5	4	5	5	41	5	5	4	14	4	3	3	3	13
36	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	15	1	2	2	5	1	2	2	1	6
37	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	45	4	5	2	11	5	5	4	5	19
38	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	44	5	4	5	14	5	4	5	4	18
39	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	24	2	2	3	7	2	2	1	2	7
40	4	5	4	5	5	4	3	4	3	4	41	5	5	4	14	4	4	5	5	18
41	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45	5	4	5	14	4	5	5	4	18
42	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	45	4	5	4	13	5	4	4	2	15
43	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46	4	5	5	14	4	5	5	5	19
44	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	43	5	4	5	14	3	4	5	4	16
45	2	1	3	1	1	1	2	2	1	1	15	1	2	2	5	4	5	4	5	18
46	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	15	2	3	1	6	2	2	2	2	8

47	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48	5	5	4	14	5	4	5	5	19
48	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	17	2	1	1	4	2	2	1	2	7
49	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	5	4	2	11	5	3	4	5	17
50	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46	5	5	5	15	4	5	5	5	19
51	2	1	2	4	3	2	2	3	4	2	25	2	3	2	7	2	3	4	3	12
52	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	41	4	4	3	11	3	5	4	4	16
53	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	45	4	5	5	14	4	4	4	5	17
54	4	5	4	5	4	4	2	5	5	4	42	4	5	5	14	5	5	5	5	20
55	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	20	2	1	1	4	2	1	2	1	6
56	1	2	3	1	3	1	2	2	1	2	18	2	1	3	6	1	2	1	2	6
57	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47	5	5	4	14	4	4	5	3	16
58	3	2	4	4	3	4	5	5	5	4	39	5	4	4	13	5	5	4	5	19
59	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46	5	5	4	14	5	4	4	5	18
60	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	5	15	4	5	5	5	19
61	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	26	3	4	2	9	3	2	2	3	10
62	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	44	3	4	3	10	3	3	4	4	14
63	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47	5	5	4	14	5	4	5	5	19
64	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46	4	5	4	13	5	5	4	5	19
65	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	4	5	3	12	3	4	5	4	16
66	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	17	2	1	1	4	2	2	1	1	6

Lampiran 4. Uji Validitas

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6a	X1.6b	X1.7	X1.8a	X1.8b	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.823**	.835**	.789**	.838**	.878**	.842**	.841**	.860**	.870**	.936**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.823**	1	.804**	.721**	.899**	.883**	.760**	.860**	.826**	.834**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.835**	.804**	1	.657**	.805**	.886**	.790**	.886**	.827**	.842**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.789**	.721**	.657**	1	.793**	.734**	.672**	.747**	.743**	.705**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	.838**	.899**	.805**	.793**	1	.849**	.784**	.880**	.825**	.815**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.6a	Pearson Correlation	.878**	.883**	.886**	.734**	.849**	1	.839**	.905**	.866**	.891**	.954**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.6b	Pearson Correlation	.842**	.760**	.790**	.672**	.784**	.839**	1	.814**	.811**	.850**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.7	Pearson Correlation	.841**	.860**	.886**	.747**	.880**	.905**	.814**	1	.862**	.858**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.8a	Pearson Correlation	.860**	.826**	.827**	.743**	.825**	.866**	.811**	.862**	1	.842**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1.8b	Pearson Correlation	.870**	.834**	.842**	.705**	.815**	.891**	.850**	.858**	.842**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
X1	Pearson Correlation	.936**	.919**	.909**	.824**	.927**	.954**	.892**	.945**	.924**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.815**	.823**	.945**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	.815**	1	.741**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.823**	.741**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66
X2	Pearson Correlation	.945**	.917**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.795**	.756**	.809**	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Y.2	Pearson Correlation	.795**	1	.842**	.853**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Y.3	Pearson Correlation	.756**	.842**	1	.815**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66
Y.4	Pearson Correlation	.809**	.853**	.815**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
Y	Pearson Correlation	.904**	.941**	.921**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

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

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	11

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	4

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier BergandaVariables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.819	2.24880

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1497.887	2	748.944	148.097	.000 ^b
	Residual	318.598	63	5.057		
	Total	1816.485	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

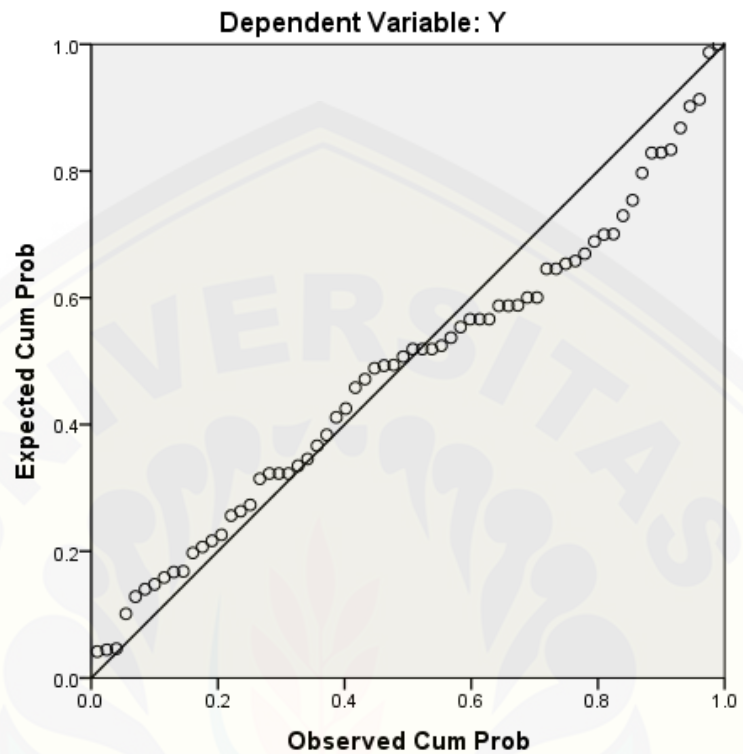
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.033	.825		1.252	.215
	X1	.268	.041	.678	6.581	.000
	X2	.343	.137	.257	2.499	.015

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21393337
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		1.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8. Uji Multikolinieritas

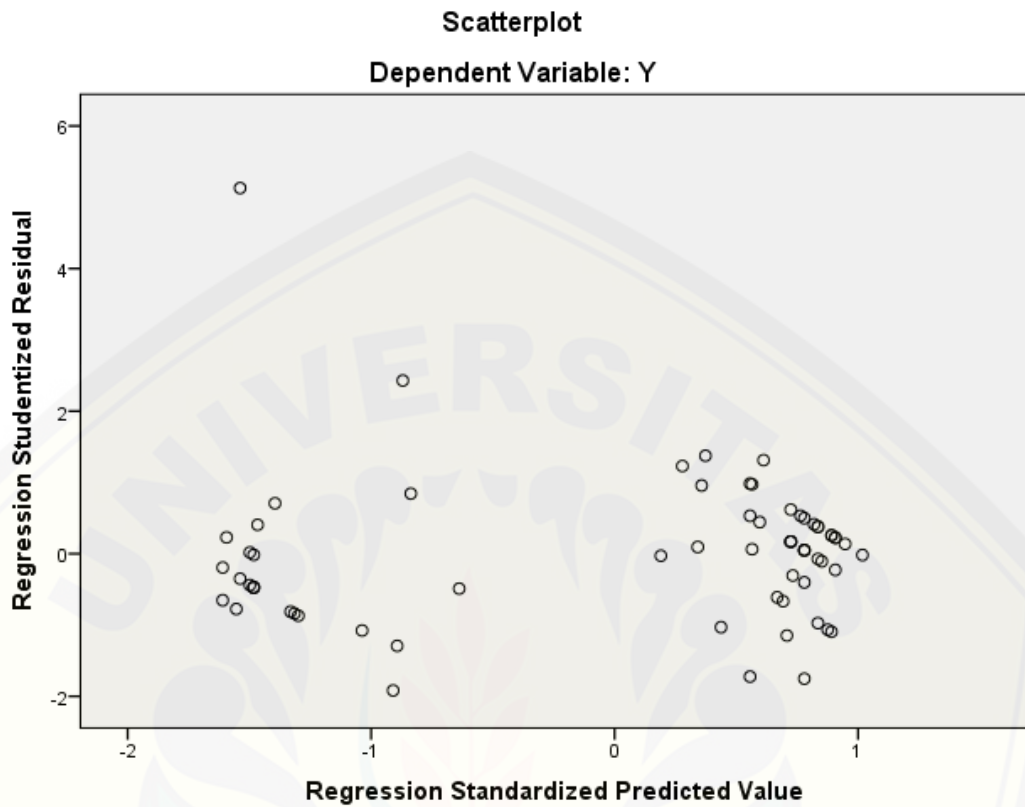
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.033	.825		1.252	.215		
X1	.268	.041	.678	6.581	.000	.263	3.807
X2	.343	.137	.257	2.499	.015	.263	3.807

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 9. Uji Heterokedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.262	.589		3.838	.000
X1	-.056	.029	-.457	-1.928	.058
X2	.109	.098	.263	1.109	.271

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 10. t tabel $\alpha/2; n - k - 1 = 0,025; 66 - 2 - 1 = 0,025; 63$

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096