

**PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK ENVIRONMENT, DAN
WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. DAN LIRIS SUKOHARJO
(Studi Kasus pada Karyawan Divisi Garmen)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
ARTOS SURYA DYAH PRASTIKA
NIM. 19.52.11.259**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK ENVIRONMENT, DAN
WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PT. DAN LIRIS SUKOHARJO
(Studi Kasus pada Karyawan Divisi Garmen)**

SKRIPSI

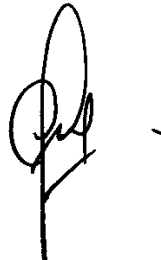
Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

ARTOS SURYA DYAH PRASTIKA
NIM. 19.52.11.259

Sukoharjo, 04 April 2023

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Kisti Nur Aliyah, S.Si., M.E.
NIP. 19910121202012 2 014

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Artos Surya Dyah Prastika
NIM : 19.52.11.259
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi berjudul “Pengaruh *Job Insecurity, Work Environment, Dan Workload Terhadap Turnover Intention* Karyawan Pt. Dan Liris Sukoharjo (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Garmen)”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti / dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 04 April 2023



Penulis

SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Artos Surya Dyah Prastika
NIM : 19.52.11.259
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Terkait penelitian skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity, Work Environment, Dan Workload Terhadap Turnover Intention* Karyawan Pt. Dan Liris Sukoharjo (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Garmen)”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 04 April 2023



Penulis

Kisti Nur Aliyah, S.Si., M.E.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Artos Surya Dyah Prastika

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Artos Surya Dyah Prastika NIM: 19.52.11.259 yang berjudul:

“Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Environment*, Dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Garmen)”

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Sukoharjo, 04 April 2023
Dosen Pembimbing Skripsi



Kisti Nur Aliyah, S.Si., M.E.
NIP. 19910121202012 2 014

PENGESAHAN

**PENGARUH JOB INSECURITY, WORK ENVIRONMENT, DAN
WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION
KARYAWAN PT. DAN LIRIS SUKOHARJO
(Studi Kasus pada Karyawan Divisi Garmen)**

Oleh:

ARTOS SURYA DYAH PRASTIKA
NIM. 19.52.11.259

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 03 Mei 2023 M / 12 Syawal 1444 H dan dinyatakan telah
memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002

Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001

Penguji III
Asep Maulana Rohimat, S.H.I., M.S.I., CCC.
NIP. 19870307 201903 1 008



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta




Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, tetap bekerja keraslah untuk urusan yang lain, dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap (Al Insyirah, 6-8).

Kindness makes you the most beautiful person in the world no matter what you look like – Anonym

Victory, loves, preparation - Abrar

We can't tell if any of those other version would have been better or worse. Those lives are happening, it is true, but you are happening as well, and that is happening we have to focus on – Matt Haig

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Amat Atmoyo (Alm) dan Ibu Jinem yang telah senantiasa selalu mendoakan, merawat, dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang yang tulus sehingga saya dapat menghadapi setiap hal berlalu dalam hidup saya dengan baik. Semoga Allah SWT selalu menyayangi dan melindungi Bapak dan Ibu.

Terima kasih untuk kakak-kakak saya Putri Turnianti, Lilayana Usahapi, dan Puput Anggrahim, yang saya sayangi dan selalu memberikan dukungan maupun motivasi serta pengarahan dalam setiap langkah saya.

Sahabat dan teman-teman saya yang tidak dapat disebut satu persatu, terima kasih banyak atas setiap pelajaran berarti yang diberikan. Terima kasih untuk kebersamaan dan suka cita yang telah dilalui bersama.

Untuk semuanya yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian karya ini, terima kasih atas waktu berharga yang diberikan. Doa dan dukunganku selalu bersama kalian, semoga dilimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan kelancaran dalam setiap urusan dan hal baik. Aamiin

Sekian, terima kasih.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Environment*, Dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Garmen)”. Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada bidang Manajemen Bisnis Syariah di Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penyusunan skripsi ini telah mendapat dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang mana telah memberikan bantuan dalam bentuk pikiran, waktu, tenaga, dan lain sebagainya. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan dengan setulus hati ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Khairul Imam, S.H.I., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

5. Nurhidayah Al-Amin, S.E., ME.Sy., selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
6. Kisti Nur Aliyah, S.Si., M.E., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan sangat baik dan menyenangkan selama penyelesaian skripsi
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang senantiasa menyampaikan ilmu bermanfaat selama masa perkuliahan sehingga dapat dijadikan bekal di masa depan bagi penulis
8. Kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan menyayangi saya dimanapun dan kapanpun, terima kasih atas setiap hal berarti yang diberikan
9. Keluarga besar saya Mba Nia, Mba Lila, Mas Puput, Mas Anang, Mas Ahmad yang telah memberikan motivasi dan dukungan selama ini. Keponakan-keponakan yang saya sayangi Elita, Hosea, Sultan, Zahra yang selalu memberikan keceriaannya.
10. Meilani, Karen, Ria terima kasih karena selalu ada dan memberikan doa serta dukungan terbaik kalian.
11. Finding 6'O (Meilani, Dzakia, Nafi'i, Asni, Naputri) yang telah memberikan pengalaman masa kuliah yang berkesan. Terima kasih untuk setiap cerita selama di bangku perkuliahan.

12. Sahabat masa putih abu-abu ku (Gusliana, Intan, Rara, Elma) terima kasih untuk setiap waktu yang telah diluangkan sampai sejauh ini.
13. Sahabat dan teman-teman saya yang tidak dapat disebut satu persatu, terima kasih banyak atas setiap pelajaran berarti yang diberikan. Terima kasih untuk kebersamaan dan suka cita yang telah dilalui bersama.

Sukoharjo, 04 April 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
ABSTRAK.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8

1.4	Tujuan Penelitian.....	8
1.5	Batasan Penelitian	9
1.6	Jadwal Penelitian.....	9
1.7	Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....		11
2.1	Kajian Teori.....	11
2.1.1	<i>Job Insecurity</i>	11
2.1.2	<i>Work Environment</i>	14
2.1.3	<i>Workload</i>	16
2.1.4	<i>Turnover Intention</i>	17
2.2	Penelitian Yang Relevan	19
2.3	Kerangka Penelitian	25
2.4	Pengembangan Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
3.2	Jenis Penelitian	31
3.3	Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4	Data dan Sumber Data.....	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.6	Variabel Penelitian	36

3.7	Definisi Operasional Variabel	37
3.8	Instrumen Penelitian	41
3.9	Teknik Analisis Data	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Gambaran Umum Penelitian	49
4.2	Pengujian dan Hasil Analisis Data	53
4.2.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
4.2.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.2.3	Hasil Uji Ketepatan Model.....	59
4.2.4	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	61
4.2.5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.2.6	Hasil Uji T.....	67
4.3	Pembahasan Hasil Analisis Data.....	69
4.3.1	Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	69
4.3.2	Pengaruh <i>work environment</i> terhadap <i>turnover intention</i>	70
4.3.3	Pengaruh <i>workload</i> terhadap <i>turnover intention</i>	72
BAB V PENUTUP.....		74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Keterbatasan Penelitian	75
5.3	Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Turnover Divisi Garmen PT Dan Liris 2022	6
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>	53
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Environment</i>	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Workload</i>	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4. 15 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i>	61
Tabel 4. 16 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Work Environment</i>	62
Tabel 4. 17 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Workload</i>	63
Tabel 4. 18 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i>	64
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi	65
Tabel 4. 20 Hasil Uji Regresi	66

Tabel 4. 21 Hasil Uji T.....	67
------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	26
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2 : Data Karakteristik Responden.....	86
Lampiran 3 : Jadwal Penelitian.....	87
Lampiran 4 : Tabulasi Data Penelitian.....	88
Lampiran 5 : Output pengujian SPSS.....	90
Lampiran 6 : Hasil Cek Plagiasi.....	96
Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian.....	97
Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup.....	98

ABSTRACT

This research is a quantitative research that aims to analyze the effect of job insecurity, work environment, and workload on turnover intention employee at PT. Dan Liris Sukoharjo. The research population is all employees of the garment division with a total sample of 100 which is determined by the Slovin formula. The sampling technique used was purposive sampling with data collection methods by distributing questionnaires to respondents and interviews. The collected data were analyzed using SPSS 21. The validity was tested on each question item and the reliability test was performed using Cronbach alpha. Influence between variables tested with multiple linear regression method. The results of the study showed that job insecurity had a positive effect however not significant on turnover intention, work environment had a negative and significant effect on turnover intention, and workload had a positive and significant effect on employee turnover intention in the garment division at PT. Dan Liris Sukoharjo. Variable job insecurity, work environment, and workload simultaneously have a significant positive effect on employee turnover intention of PT. Dan Liris Sukoharjo.

Keywords: *Job Insecurity, Work Environment, Workload, Tunover Intention.*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan divisi garmen dengan jumlah sampel yaitu 100 yang ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada responden dan wawancara. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan SPSS 21. Dilakukan uji validitas pada setiap item pertanyaan dan uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha. Pengaruh antar variabel di uji dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi garmen di PT. Dan Liris. Variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Dan Liris.

Kata kunci: *Job Insecurity, Work Environment, Workload, Tunover Intention.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi karena dalam struktur kinerjanya SDM perusahaan merupakan aset untuk perusahaan dapat mencapai tujuan. Menurut Kasmir (2016) perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas bisnis tanpa adanya sumber daya manusia. Yuniarsih (2012) dalam Astutik & Liana (2022) menyatakan bahwa meskipun teknologi yang digunakan oleh perusahaan sangat modern, atau seberapa banyak dana yang dimiliki, apabila tidak terdapat sumber daya manusia yang cakap maka semua bisa menjadi tidak bermakna.

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan terkait sumber daya manusia yang ada demi tercapainya tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan lingkup tugas manajemen sumber daya manusia yang dalam pelaksanaannya bukanlah suatu hal yang mudah karena sumber daya manusia sangat berperan dalam tercapainya tujuan organisasi. Rees dan McBain (2007) berpendapat bahwa apabila kita setuju aset paling berharga suatu perusahaan adalah SDM nya, maka bagaimana aset ini diperoleh, dipertahankan, dan ditingkatkan adalah hal yang harus kita cermati.

Peran pihak manajerial sangat penting dalam pengelolaan karyawan yang bisa dikatakan heterogen. SDM yang dimiliki terdiri dari beragam latar belakang yang berbeda, baik itu suku, bangsa, agama, ataupun pendidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing karyawannya (Kasmir, 2016). Sebuah kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa penelitian yaitu bahwa lingkungan dan budaya dimana karyawan bekerja ataupun tinggal merupakan faktor yang tidak dapat dilepaskan saat proses mengelola karyawan (Rees & McBain, 2007).

Langkah-langkah manajerial organisasi dalam merekrut, menyeleksi, dan mempertahankan sumber daya manusia harus dilakukan dengan tepat (Irawati, 2021). Karyawan yang tidak kompeten akan merasa tertekan karena tugas yang diberikan tidak mampu dijalankan dan pada akhirnya mengundurkan diri (Elburdah, 2022). Organisasi harus melakukan pemilihan secara rinci agar mendapat karyawan kompeten dan bertanggung jawab akan pekerjaannya sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*).

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tertentu (Husin, 2021). Menurut Irawati (2021) tingginya tingkat keinginan berpindah karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti: adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.

Tingkat *turnover intention* karyawan merupakan salah satu dari beberapa permasalahan dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan (Khotimah, Djumali, & Pewenang, 2019). Perusahaan dengan kondisi yang tidak sehat dapat diindikasikan dari adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi (Astutik & Liana, 2022). Apabila tingkat turnover intention dalam suatu perusahaan tinggi maka akan sangat mungkin terjadi hambatan terkait kegiatan operasional yang ada.

Efektivitas kinerja organisasi dapat terganggu apabila terdapat banyak tenaga kerja potensial yang terampil dan berpengalaman memutuskan untuk keluar dari perusahaan (Khomaryah, Pawenang, & Hadi, 2020). Tidak efektifnya organisasi karena kehilangan karyawan berpengalaman akan membuang banyak waktu serta biaya untuk perekrutan karyawan baru (Irawati, 2021). Sehingga apabila tingkat *turnover intention* tinggi, perusahaan sebaiknya memprediksi mengenai apa saja penyebab dari hal tersebut dan melakukan analisa langkah yang harus dilakukan selanjutnya sebagai upaya minimalisasi.

Tingkat *turnover intention* PT Danliris dapat dikatakan cukup tinggi dimana hal tersebut tentu didasari oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khotimah, Djumali, & Pewenang (2019) kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di PT. Dan Liris. Faktor lain yang mungkin mendasari *turnover intention* karyawan di PT. Dan Liris belum diketahui sehingga penelitian ini penting dan layak dilakukan karena akan mempelajari terkait faktor lain yang menyebabkan tingginya *turnover intention*.

Satu dari beberapa faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* adalah ketidakamanan kerja atau *job insecurity* (Irawati, 2021). *Job insecurity* adalah kondisi psikologis tenaga kerja yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya di masa depan (Heryanda, 2019). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Husin (2021) *job insecurity* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Gorontalo Access Telkom.

Selain *job insecurity*, dalam penelitian yang dilakukan oleh Putranto & Ardianto (2021) menyebutkan bahwa lingkungan pekerjaan atau *work environment* mempengaruhi *turnover intention* di industri pengalengan ikan. Menurut Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi (2020) lingkungan kerja diartikan sebagai setiap hal yang ada disekitar karyawan saat bekerja dan dapat mempengaruhinya saat mengerjakan tugas atau pekerjaan dimana bentuknya fisik ataupun non fisik. Lingkungan kerja kondusif dapat memotivasi karyawan sehingga pada akhirnya prestasi kerja akan meningkat (Saputra, Maryam, & Marwati, 2020).

Faktor berikutnya yang menyebabkan *turnover intention* yaitu beban kerja (*workload*). Menurut Purwati & Maricy (2021) beban kerja merupakan aktivitas atau sekumpulan tugas untuk diselesaikan oleh karyawan dengan diberikan batas waktu tertentu. Tingginya *workload* (beban kerja) dapat menjadi pemicu tekanan pekerjaan karena hal tersebut mengakibatkan lelah dan letih karyawan dalam bekerja (Astutik & Liana, 2022). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Junaidi, Sasono, Wanuri, & Emiyati (2020) menyebutkan *turnover intention* di

PT. Ungaran Sari Garmen dipengaruhi oleh variabel beban kerja secara positif dan signifikan.

Penelitian terkait pengaruh *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* belum pernah dilakukan di PT. Dan Liris sehingga dua faktor tersebut perlu dikaji dan dilakukan penelitian agar kedepannya perusahaan dapat mengetahui mengenai penyebab dan bisa mengambil strategi langkah untuk meminimalisir hal tersebut. Sedangkan mengenai *work environment*, sebelumnya pernah dilakukan penelitian pada tahun 2018 dan perlu dilakukan adanya penelitian ulang mengingat banyaknya hal yang terjadi seperti pandemi Covid-19 dimana perubahan tentu terjadi, baik dari sisi kondisi sumber daya manusia ataupun terkait teknis operasi bisnis.

PT. Dan Liris adalah sebuah perusahaan tekstil dan garmen dalam negeri yang lokasi nya terletak di Sukoharjo, Jawa Tengah, Indonesia. Perusahaan ini terintegrasi penuh dan menghasilkan produk berkualitas tinggi dengan pasar yang cukup luas karena tidak hanya di Indonesia tetapi hingga lebih 20 negara. Menghasilkan kain dengan didukung tenaga kerja dan mesin produksi yang mutakhir melalui 4 divisi yang terdiri dari *spinning*, *weaving*, *dyeing*, dan garmen (diambil dari *website* PT. Danliris pada 23 Oktober 2022).

Tingkat *turnover* pada divisi garmen adalah yang tertinggi dari divisi lain (Dadang, 2022). Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pihak BLK PT. Dan Liris, *turnover* banyak dilakukan oleh karyawan yang berusia produktif. Hal tersebut tentu akan membuat efektivitas kinerja perusahaan terganggu apabila

terjadi *turnover* yang tinggi secara terus menerus. Berikut disajikan data *turnover* karyawan divisi garmen PT. Dan Liris pada tahun 2022.

Tabel 1. 1
Turnover Divisi Garmen Tahun 2022

No	Bulan	Karyawan Masuk	%	Karyawan Keluar	%
1	JAN	118	3.03	72	1.85
2	FEB	71	1.82	67	1.72
3	MAR	91	2.31	66	1.67
4	APR	49	1.25	69	1.76
5	MEI	130	3.31	108	2.75
6	JUN	311	7.50	80	1.93
7	JUL	296	6.79	100	2.29
8	AGT	107	2.47	131	3.02
9	SEP	26	0.61	108	2.54
10	OKT	54	1.29	97	2.31
11	NOV	35	0.84	75	1.80

Sumber: Data HRD-ISO PT. Dan Liris

Dari data yang telah disajikan dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* divisi garmen PT. Dan Liris cukup tinggi. Pada beberapa bulan juga terdapat presentase yang menunjukkan bahwa presentase karyawan keluar lebih tinggi dari karyawan yang masuk. Pada bulan Juni hingga Agustus secara berturut-turut terdapat peningkatan presentase jumlah karyawan yang keluar. Disebutkan bahwa semakin kesini tingkat *turnover* meningkat yang diduga karena sulitnya adaptasi dari karyawan baru tersebut (Sarini, 2022).

Berdasarkan data pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) diketahui bahwa pada tahun 2018 terjadi peningkatan *turnover intention* pada PT Dan Liris. Disebutkan bahwa variabel kepuasan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap *turnover intention* di PT Dan Liris sehingga penelitian terbaru perlu dilakukan namun

dengan kemungkinan terkait variabel atau faktor lain dari *turnover intention* pada PT. Dan Liris.

Berdasarkan latar belakang dari penelitian yang akan dilakukan, penulis tertarik melaksanakan studi untuk memperoleh jawaban dari pertanyaan penelitian dengan tema “**Analisis Pengaruh *Job Insecurity, Work Environment, Dan Workload Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo***”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, penulis memaparkan beberapa masalah, antara lain yaitu:

1. Apabila tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan tinggi maka akan sangat mungkin terjadi hambatan terkait kegiatan operasional yang ada. Sehingga perusahaan perlu memprediksi mengenai apa saja penyebab dari hal tersebut dan melakukan analisa langkah yang harus dilakukan selanjutnya.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Husin (2021) *job insecurity* dan *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Gorontalo Access Telkom sedangkan pada penelitian Purwati & Maricy (2021) *job insecurity* dan *work environment* tidak berpegaruh pada *turnover intention*. Sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai dua variabel tersebut terhadap *turnover intention* pada PT. Dan Liris.

3. Terdapat permasalahan mengenai *turnover intention* pekerja di PT. Dan Liris sehingga perlu adanya penelitian terkait hal-hal yang mungkin mendasari karyawan melakukan hal tersebut atau adanya kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian terkait *turnover intention* di PT Dan Liris sudah pernah dilakukan namun dengan variabel atau faktor pengaruh yang berbeda.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Dan Liris?
2. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Dan Liris?
3. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Dan Liris?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Dan Liris.
2. Untuk menganalisis apakah *work environment* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Dan Liris.
3. Untuk menganalisis apakah *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT Dan Liris.

1.5 Batasan Penelitian

Topik masalah mengenai *turnover intention* dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat luas karena meliputi banyak aspek atau sebab yang mendasarinya. Maka dalam penelitian ini akan difokuskan pada variabel terkait ketidakamanan kerja (*job insecurity*), lingkungan kerja (*work environment*), dan beban kerja (*workload*). Secara lebih rinci, beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Luas lingkup hanya meliputi *turnover intention* karyawan divisi garmen di PT. Dan Liris dengan pokok masalah yang akan dikaji yaitu mengenai analisis pengaruh.
- b. Informasi yang akan disajikan yaitu mengenai ada tidaknya pengaruh antara rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*), lingkungan kerja (*work environment*), dan beban kerja (*workload*) terhadap *turnover intention*.

1.6 Jadwal Penelitian

Terlampir.

1.7 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, jadwal penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan mengenai berbagai landasan kajian pustaka sebagai acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, selain itu terdapat hasil penelitian dari penelitian terdahulu yang relevan, kerangka pikir yang dijadikan alur pedoman penelitian ini dan pengembangan hipotesa.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB 4 PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan atau gambaran umum penelitian, pengajuan dan hasil analisis data, dan pembahasan hasil analisis atau pembuktian hasil hipotesis.

BAB 5 PENUTUP

Pada bagian penutup dipaparkan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya mengenai topik materi yang sudah diteliti di penelitian ini untuk dikembangkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Teori

Menurut Neumen (2003) dalam Sugiyono (2013) teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meeramalkan fenomena. Terdapat beberapa teori sebagai landasan dalam penelitian, berikut teori yang telah dikaji dan digunakan.

2.1.1 Job Insecurity

Job insecurity dapat disebut juga dengan ketidakamanan kerja. Menurut Nopiando (2012) dalam Purwati & Maricy (2021) *job insecurity* adalah perasaan terancam atau kekhawatiran yang dirasakan oleh karyawan terkait keberlangsungan pekerjaan pada masa depan yang mana perasaan ini merupakan salah satu kondisi psikologis karyawan.

Job insecurity dapat diartikan sebagai perasaan tidak aman karyawan atau rasa khawatir mengenai keberlangsungan atau ekstintensi pekerjaan karyawan tersebut kedepannya yang muncul karena terdapat banyak jenis pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau hanya sementara (Kurniasari, 2020).

Karyawan dengan kontrak kerja yang memiliki jangka waktu tertentu atau siapa pun dianggap sebagai karyawan dalam jangka waktu sementara, maka akan mengungkapkan ketidakamanan dalam bekerja dan memiliki

risiko yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang memiliki status karyawan tetap (Hartini, 2022).

Ashford (1989) dalam Kurniasari (2020) menyebutkan bahwa tingginya *job insecurity* dapat berkaitan dengan:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Turnover intention dapat didasari atau disebabkan oleh perasaan tidak nyaman (*job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan. *Job insecurity* berbanding lurus dengan rasa stress yang menimbulkan keinginan untuk menarik diri dari pekerjaan sehingga seseorang tentu berupaya untuk menghindari perasaan negatif tersebut. Sehingga *job insecurity* seharusnya memiliki hubungan yang positif terhadap keinginan untuk bekerja.

2. Rendahnya komitmen organisasi

Rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan dapat muncul karena persepsi terkait perusahaan perusahaan yang melakukan pembatalan kontrak psikologis, hal ini tentu menimbulkan efek seperti berkurangnya rasa setia atau bahkan hilang akibat dari kekecawaan dan pada akhirnya pekerjaan ada dalam bahaya.

3. Rendahnya kepercayaan terhadap perusahaan

Persepsi karyawan mengenai ketidakmampuan perusahaan dalam membangun atau mempertahankan komitmen setiap pekerjanya dapat menyebabkan rendahnya kepercayaan atau komitmen karyawan terhadap perusahaan.

4. Rendahnya kepuasan dalam bekerja

Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Orang berespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori Hellgren *et al* (1999) yang juga digunakan dalam penelitian Rohman (2018) yang meliputi:

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif

Mengklasifikasikan sebagai kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Yaitu munculnya perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang itu, misalnya seorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin di pecat atau dipaksa pensiun lebih awal.

2. Ketidakamanan kerja kualitatif

Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*). Misalnya perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja, dan signifikansi pekerjaan.

Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam mengakses sumber-sumber yang sebelumnya siap dipakai. Seperti: merosotnya kondisi kerja, kurang kesempatan promosi dan menurunnya gaji.

2.1.2 *Work Environment*

Work environment dapat diartikan sebagai lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Astutik & Liana (2022) lingkungan kerja atau *work environment* didefinisikan sebagai keseluruhan aspek alat ataupun beban yang ada di lingkungan pekerjaan seseorang dan mengenai metode bekerjanya serta pengaturan dari pekerjaan tersebut baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Nitisemito (2002) dalam Syaharudin, Utami, & Andini (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang ada di sekitar pegawai dimana hal tersebut dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dibebankan.

Keadaan atau situasi kerja memiliki keterkaitan dengan produktivitas pekerja karena baiknya kualitas lingkungan kerja dapat menumbuhkan rasa semangat dalam mengerjakan pekerjaan atau *jobdesk* nya (Purwati & Maricy, 2021). Lingkungan kerja yang dibahas disini meliputi terbentuknya hubungan kerja antar sesama pegawai dalam perusahaan dan hubungan kerja antar atasan dengan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Irawati, 2021). Menurut Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi (2020)

sistem atau mekanisme kerja yang efisien dapat dicapai apabila lingkungan kerja baik dan tidak adanya tuntutan yang lebih banyak terkait waktu dan tenaga kerja itu sendiri.

Berikut merupakan indikator sebagai tolak ukur variabel lingkungan kerja atau *work environment* yang bisa digunakan. Menurut Siagian (2014) dalam Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi (2020) lingkungan kerja dapat dikelompokkan dalam dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Terdapat beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:
 - a. Bangunan tempat kerja, dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan kerja.
 - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai, karyawan sangat membutuhkan peralatan yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.
 - c. Tersedia tempat istirahat untuk melepas lelah.
 - d. Tersedianya tempat ibadah untuk karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik, adalah lingkungan kerja yang menggambarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya.
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan rekan kerja yang harmonis dan saling mendukung juga dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal.

- b. Hubungan atasan dengan karyawan, hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai sehingga muncul rasa saling menghargai diantara setiap individu.
- c. Kerjasama antar karyawan, jika kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.3 Workload

Workload atau dalam bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau aktivitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Purwati & Maricy, 2021). Astutik & Liana (2022) berpendapat bahwa beban kerja merupakan kewajiban karyawan dalam memenuhi tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat disebut sebagai sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang karena memiliki suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya dimana dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial (Mahawati, et al., 2021). Indikator beban kerja (*workload*) menurut Putra (2012) dalam Khomaryah, Pawenang, & Hadi (2020) yaitu:

1. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan. Diberikan adanya target tertentu sehingga terdapat pandangan terkait hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik.
2. Kondisi pekerjaan, berkaitan tentang pandangan individu yang merupakan karyawan dalam memahami kondisi pekerjaannya.
3. Penggunaan waktu kerja, diberikan jangka waktu tertentu sehingga terdapat pandangan terkait hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik.
4. Standar pekerjaan, adanya standar tertentu yang ada dalam perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap pekerjanya.

2.1.4 Turnover Intention

Kartono (2017) dalam Astutik & Liana (2022) berpendapat bahwa *turnover intention* merupakan keinginan yang muncul dari karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan atau organisasi secara sukarela atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri. Sedangkan menurut Khomaryah, Pawenang, & Hadi (2020) *turnover intention* adalah perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi maupun perusahaan dimana perilaku ini merupakan perilaku yang sulit dicegah.

Menurut Hartono dalam Sukwadi & Meliana (2014) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan suatu hal yang muncul dari dalam individu mengenai hasrat atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang didasari oleh beberapa faktor atau penyebab. Tingkat keseriusan dalam sebuah turnover akan meningkat apabila tenaga kerja yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang terampil dan mempunyai keahlian selalu dibutuhkan perusahaan, atau bisa juga tenaga kerja yang mempunyai posisi vital pada perusahaan sehingga akan membuat keefektivitasan perusahaan terganggu (Wulandari, 2020).

Indikator *turnover intention* menurut Mobley (1977) dalam (Wahyuni, Kusumawati, & Widyatmojo (2022) antara lain yaitu:

1. Adanya pikiran untuk keluar dari pekerjaan, pandangan dari setiap karyawan terkait beberapa faktor yang yang dirasa tidak sesuai sehingga dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, adanya pemikiran dari individu bahwa terdapat pekerjaan yang lebih baik dari posisinya saat ini.
3. Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain, terdapat adanya opsi atau pilihan pekerjaan lain yang dirasa lebih layak dan patut dipertimbangkan.
4. Terdapat keinginan untuk keluar dari organisasi, karyawan mempunyai motivasi dalam pencarian pekerjaan lain pada organisasi lain dalam beberapa waktu kedepan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan yaitu penelitian terdahulu yang sebelumnya sudah pernah diteliti dan memiliki beberapa persamaan maupun perbedaan dengan tema penelitian ini sehingga dapat dijadikan referensi. Berikut dipaparkan mengenai beberapa landasan penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini:

“The Impact Of Job Insecurity On Turnover Intentions: Do Employeeables And Irreplaceable React Differently?” oleh Baiz & Schuller (2021). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana pengumpulan data dengan cara penyebaran angket kuesioner. Analisis empiris didasarkan pada survei 2005 dari ISSP (*International Sosial Survey Program*) yang mencangkup 31 negara. Sampel penelitian merupakan karyawan berusia 18-69 tahun. Dilakukan analisis mengenai persepsi kelayakan kerja dan

ketidaktergantian dapat mempengaruhi *turnover intention* atau dapat mengintensifkan efek negatif dari ketidakamanan kerja pada *turnover intention*. Diperoleh hasil penelitian yang menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja dapat meningkatkan *turnover intention* di semua negara.

“*The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities*” oleh Anees, Heidler, Cavaliere, & Nordin (2021). Penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* beserta peran mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi terdiri dari dosen yang ada di empat perguruan tinggi swasta di Malaysia dengan metode penentuan sampel yaitu *simple random sampling*. Diperoleh hasil penelitian yaitu stress kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

“*Effect of Work Environment and Job Characteristics on the Turnover Intention of Experienced Nurses*” oleh Zhou (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan *turnover intention* antara perawat berpengalaman dan mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan *work engagement* terhadap *turnover intention*. Dengan metode kuantitatif survei dan deskriptis *cross sectional*, data dikumpulkan dengan kuesioner. Temuan dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang positif dengan variabel *turnover intention*.

“*The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention*” oleh Junaidi, Sasono, Wanuri, & Emiyati (2020). Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yaitu untuk menganalisis pengaruh lembur, stress kerja, dan beban kerja terhadap *turnover intention* dan merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* di PT. Ungaran Sari Garmen. Populasi adalah karyawan di bagian menjahit yang terdiri dari 540 orang dan sampel penelitian adalah 85 karyawan. Temuan penelitian menunjukkan terkait adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lembur, stress kerja, dan beban kerja terhadap variabel *turnover intention*.

“*The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT. Telkom Access Singaraja*” oleh Heryanda (2019). Objek penelitian ini adalah kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif kausal, yaitu penelitian yang mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lain yang memiliki hubungan sebab akibat. Rumus slovin digunakan dalam menentukan jumlah sampel sehingga diperoleh sebanyak 88 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *incidental sampling*. Hasil penelitian menyebutkan bahwa variabel independen *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention* PT. Telkom Akses Singaraja.

“*Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention*” oleh Ratnasari & Lestari (2020). Penelitian ini merupakan

penelitian deskriptif kuantitatif dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan keamanan kerja terhadap *turnover intention*. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF GROUP Cabang Batam yang berjumlah 123 orang. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin dan didapatkan hasil sebanyak 55 responden yang dibutuhkan. Dari uji hipotesis secara parsial maupun simultan didapatkan hasil yaitu adanya pengaruh yang signifikan dari variabel independen *job insecurity* dan beban kerja terhadap variabel dependen *turnover intention*.

“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru” oleh Purwati & Maricy (2021). Populasi dari penelitian ini meliputi keseluruhan karyawan di PT. Bumi Raya Mestika – Pekanbaru yang total nya 98 pekerja. Teknik sampling menggunakan metode sampling jenuh sehingga semua karyawan merupakan sampel dalam penelitian ini. Diketahui variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja dan *job insecurity* secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen *turnover intention*.

“Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung” oleh Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya (2020). Data penelitian dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dan observasi sehingga penelitian yang dilakukan adalah dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian kausal yaitu penelitian melihat hubungan

yang bersifat sebab-akibat. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan observasi, dengan jumlah sampel 84 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel stress kerja dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*.

“Pengaruh *Job Insecurity* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Telkom Akses Gorontalo” oleh Husin (2021). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi meliputi seluruh karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo sebanyak 106 orang dengan sampel penelitian sebanyak 53 responden yang dipilih dengan teknik random sampling dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo.

“*Job Insecurity, Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo” oleh Saputra, Maryam, & Marwati (2020). Metode penelitian yang diadopsi dari penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi meliputi seluruh karyawan PT. Bima Polyplast yang berjumlah 72 orang dimana semua merupakan sampel penelitian. Teknik sampling menggunakan metode sensus sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif signifikan dengan *turnover intention*, variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif

signifikan terhadap *turnover intention*, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Bima Polyplast.

“*Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan*” oleh Irawati (2021). Penelitian termasuk dalam penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi karyawan di semua *outlet* Java Dancer Coffee Malang yang berjumlah 113 karyawan. Teori Slovin digunakan dalam penelitian untuk menentukan berapa sampel yang dibutuhkan, sehingga didapatkan 55 orang yang menjadi sampel penelitian dan teknik *simple random sampling* digunakan untuk pemilihan responden. Hasil penelitian menyebutkan bahwa secara simultan variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi *turnover intention* karyawan Java Dancer Coffee sebesar 68,2%. *Job insecurity* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

“*Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions*” oleh Astutik & Liana (2022). Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan metode kuantitatif. Populasi meliputi seluruh karyawan PT. Agility International dengan total 71 orang dimana semuanya termasuk dalam sampel penelitian. Merupakan penelitian eksplanatori karena terdapat pengujian

hipotesis yang bertujuan mengetahui hubungan kasual setiap variabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang diukur dengan skala Likert 5 poin. Hasil penelitian yaitu beban kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan berstatus kontrak di PT. Agility International.

“*Turnover Intention* PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja” oleh Khomaryah, Pawenang, & Hadi (2020). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi yaitu karyawan PT. Efrata Retailindo dan sampel penelitian diambil dengan teknik random sampling dengan 88 responden. Temuan penelitian menyebutkan bahwa variabel independen beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Efrata Retailindo.

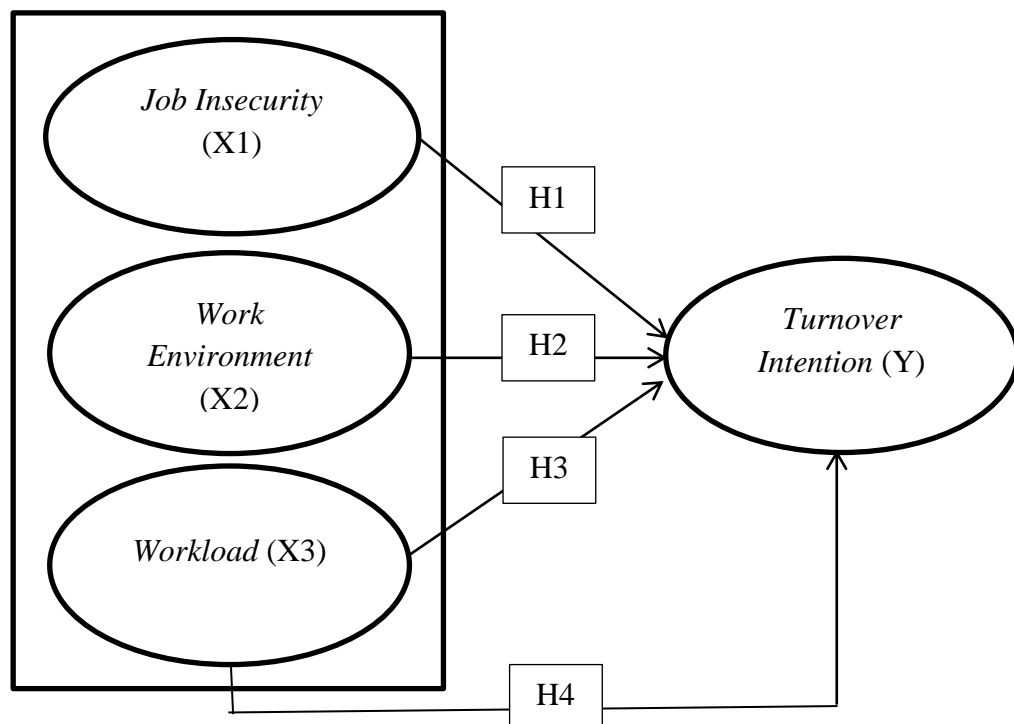
2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan landasan berpikir dalam penelitian yang disintesis dari observasi, fakta-fakta, dan kajian kepustakaan. (Nuridin & Hartati, 2019). Kerangka konseptual yang akan dipaparkan dibawah memberikan gambaran penelitian akan adanya pengaruh yang langsung pada

variabel. Berdasarkan kajian teori dan pemaparan terkait penelitian yang relevan, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini:

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran



Pada penelitian ini kerangka pemikiran dapat dipahami seperti gambar yang telah disajikan. *Job insecurity*, *work environment*, dan *workload* merupakan variabel independen yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* yang merupakan variabel dependen pada penelitian..

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban pertanyaan penelitian sehingga rumusan masalah penelitian dengan hipotesis memiliki ketertarikan karena

pertanyaan penelitian sering disebut rumusan masalah (Noor, 2017). Terbuktinya hipotesis diketahui bila tidak terdapat gejala yang bertentangan terhadap hipotesis itu sendiri dan hal yang disengaja peneliti terkait timbulnya atau munculnya gejala merupakan suatu upaya pembuktian hipotesis (Siyoto & Sodik, 2015). Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

2.4.1 *Job insecurity dan turnover intention*

Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Irawati (2021) menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan kondisi psikologis karyawan yang terkait munculnya rasa bingung dan atau rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanance*). Sedangkan *turnover intention* merupakan suatu keinginan yang muncul dari individu atau karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan tertentu.

Menurut Hanafiah (2014) dalam Solehah & Ratnasari (2019) karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (*turnover*) cenderung meningkat. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya (2020) yang menyebutkan *job insecurity* merupakan salah satu penyebab dari adanya *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan beberapa hal yang disajikan diatas, maka penulis memutuskan pengajuan hipotesis penelitian dibawah ini:

H1. Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Dan Liris

2.4.2 Work environment dan turnover intention

Work environment atau lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) adalah semua alat dalam bekerja, beban yang dihadapi, dan keseluruhan lingkungan dimana seseorang bekerja serta pengaturan pekerjaan baik dalam kelompok secara perseorangan (Astutik & Liana, 2022). Pendapat lain dikemukakan oleh Syaharudin, Utami, & Andini (2017) bahwa karyawan yang merasa betah di tempat kerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien karena nyaman dan senang dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pernyataan yang dipaparkan maka dapat terlihat bahwa lingkungan kerja memiliki peran besar dan juga pengaruh dalam hal *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2021) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja atau *work environment* merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa hal yang disajikan diatas, maka penulis memutuskan pengajuan hipotesis penelitian dibawah ini:

H1. Work environment berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Dan Liris

2.4.3 Workload dan turnover intention

Workload atau beban kerja adalah sebuah tanggungjawab dan tugas yang dilimpahkan perusahaan untuk setiap karyawan (Husin, 2021). Menurut Arsyad (2020) dan Gibson (2009) dalam Junaidi, Sasono, Wanuri, & Emiyati (2020) beban kerja dapat berdampak negatif terhadap kesehatan karyawan karena terlalu banyak tekanan sehingga banyak karyawan yang memutuskan untuk berpindah pekerjaan.

Beban kerja yang tinggi (*work load*) akan memberikan dampak kelelahan dan keletihan dalam bekerja yang mana dapat memicu tekanan kerja bagi karyawan (Astutik & Liana, 2022). Karyawan yang tidak dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik karena faktor adanya beban kerja yang diberikan perusahaan maka akan sangat mungkin terjadi *turnover intention*. Pernyataan diatas didukung oleh hasil penelitian dari Purwati & Maricy (2021) bahwa beban kerja (*workload*) berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa hal yang disajikan diatas, maka penulis memutuskan pengajuan hipotesis penelitian dibawah ini:

H1. Workload berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Dan Liris

2.4.4 Job insecurity, work environment, workload dan turnover intention

Turnover intention merupakan derajat kecenderungan sikap dari seorang karyawan yang memiliki rencana pada masa tertentu untuk

meninggalkan perusahaan dan mencari tempat lain untuk bekerja (Husin, 2021). Menurut Fadzilah (2016) dalam Irawati (2021) dampak negatif akan timbul karena tingginya tingkat perpindahan karyawan seperti adanya ketidakstabilan pada beberapa sektor pekerjaan yang ditinggalkan serta peningkatan biaya sumber daya manusia yang mana berupa biaya rekrutmen hingga pelatihan karyawan.

Terjadinya *turnover* tentu didasari oleh beberapa faktor penyebab. Dari banyaknya faktor yang pernah diteliti, pada penelitian ini hanya akan mengungkap variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* karena keterbatasan penelitian yang dilakukan.

Azizaturrahma pada tahun (2020) melakukan penelitian dan diketahui variabel *job insecurity*, stress kerja dan beban kerja secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. Pada tahun (2021) Purwati & Maricy juga melakukan penelitian terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan *job insecurity* dan menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel tersebut mempengaruhi *turnover intention* sebesar 21,4%.

Berdasarkan beberapa hal yang disajikan diatas, maka penulis memutuskan pengajuan hipotesis penelitian dibawah ini:

H1. Job Insecurity, Work Environment, dan Workload secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan PT.

Dan Liris

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan mulai dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai Januari 2023 untuk pengumpulan data yang diperlukan dan pengisian kuesioner oleh karyawan PT Dan Liris. PT. Dan Liris adalah perusahaan tekstil dan garmen yang lokasinya terletak di Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Seiring dengan perluasan bisnis yang dilakukan dan tuntutan target yang tinggi, PT. Dan Liris selalu menghasilkan produk yang berkualitas untuk kemudian dikirimkan ke pasar domestik maupun pasar internasional (Khotimah, Djumali, & Pewenang, 2019).

3.2 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan metode survey akan digunakan pada penelitian ini. Metode survey adalah metode yang dipakai untuk mendapatkan suatu data dari tempat tertentu secara alamiah (bukan buatan), namun peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Perlakuan yang dilakukan pada dalam penelitian ini adalah penyebaran angket kuesioner kepada responden untuk pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa item pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden penelitian untuk dijawab (Sugiyono, 2013).

3.3 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan obyek atau individu yang akan diteliti sehingga memiliki karakteristik tertentu yang jelas dan lengkap (Arifin, 2008). Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Dan Liris maka diperoleh informasi mengenai jumlah karyawan bagian garmen di PT. Dan Liris berjumlah kurang lebih 4,000 orang karena setiap bulannya terjadi adanya karyawan masuk dan karyawan keluar.

Sehingga diketahui populasi dari penelitian ini adalah 4,000 karyawan di divisi garmen (Sarini, 2022). Pemilihan terkait divisi yang akan diteliti yaitu berdasarkan temuan data yang menyebutkan bahwa divisi garmen di PT. Dan Liris adalah penyumbang tingkat *turnover* tertinggi dari semua divisi yang ada.

Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada sebuah populasi dimana jika populasi cukup besar dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi dan kesimpulan yang dipelajari dari sampel tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

Pendapat lainnya yaitu sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih melalui cara tertentu yang mewakili karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap mewakili populasi (Arifin, 2008). Sampel pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan divisi garmen yang merupakan karyawan harian atau non staff.

Sekaran (2006) mengemukakan gagasan bahwa pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses pemilihan sejumlah elemen populasi dengan secukupnya, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi. Semakin besar sampel yang diteliti, maka kemungkinan kesalahan dalam penarikan kesimpulan tentang populasi akan semakin kecil (Ruslan, 2003).

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan menggunakan jenis *purposive sampling*. Pemilihan unit sampling dalam metode *nonprobability sampling* berdasarkan pada pertimbangan atau penilaian subjektif dan tidak terdapat penggunaan teori probabilitas (Muhammad, 2019).

Purposive sampling adalah salah satu teknik dalam *nonprobability sampling* yang memilih orang-orang yang terseleksi oleh peneliti berpengalaman dengan berdasar pada ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel tersebut dan dipandang mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Muhammad, 2019).

Kriteria pemilihan sampel yaitu dengan pertimbangan jenis karyawan dalam divisi garmen yang terdiri dari karyawan harian dan staff. Sampel yang dipilih adalah karyawan harian divisi garmen. Pertimbangan mengenai kriteria tersebut didasari oleh landasan teori yang diambil dari penelitian terdahulu mengenai *turnover intention* dan dikuatkan dengan pengambilan data secara

wawancara yang menyebutkan bahwa tingkat turnover tinggi di divisi garmen terjadi pada karyawan hariannya.

Diketahui dari 4,000 karyawan di bagian garmen tidak semuanya memenuhi kriteria. Penentuan ukuran sampel akan menggunakan rumus Slovin. Batas kesalahan (*error tolerance*) yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu 10% karena karakteristik sampel yang bersifat homogen atau tidak beragam. Menurut Sevilla (1994) dalam Umar (2003) untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase ketidaktelitian

Berdasarkan rumus Slovin diatas, dengan populasi 4,000 dan presentase ketidaktelitian 10% maka perhitungannya adalah:

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

$$n = \frac{4000}{1 + 4000 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = 97,56$$

Sehingga didapatkan ukuran sampel yang dibutuhkan adalah 98 responden yang dibulatkan menjadi 100 responden.

3.4 Data dan Sumber Data

Kegunaan data pada suatu penelitian yaitu untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai sesuatu kondisi atau permasalahan yang ada di lapangan sehingga dapat dijadikan dasar untuk pemecahan masalah (Ruslan, 2003). Sehingga dapat dikatakan bahwa data termasuk elemen terpenting dalam suatu proses penelitian. Dengan adanya data, maka pengambilan keputusan dalam analisis suatu fenomena akan lebih valid keabsahannya.

Data pada penelitian yang dilakukan merupakan data kuantitatif yang meliputi jumlah pegawai serta jumlah *turnover intention* di PT. Dan Liris. Data kualitatif yang dibutuhkan yaitu terkait gambaran umum perusahaan, dan karakteristik responden. Sumber data utama akan didapatkan dari sumber data primer.

Menurut Sugiyono (2013) data primer merupakan data langsung yang memberikan data kepada pengumpul data sehingga dalam penelitian ini data primer merupakan jawaban reponden dari kuesioner yang disebar. Dan juga terdapat data sekunder yang merupakan laporan-laporan yang ada terkait *turnover intention* di PT. Dan Liris.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah dalam penelitian yang dilakukan peneliti guna mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, atau observasi. Dalam penelitian ini, metode atau teknik utama pengumpulan data yang

diputuskan peneliti adalah dengan penyebaran angket kuesioner pada waktu yang telah ditentukan. Sehingga data penelitian ini merupakan sebuah data *cross-section*.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat atau beberapa item pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013). Kuesioner akan disebarakan kepada 120 responden yang merupakan karyawan divisi garmen PT. Dan Liris dengan syarat merupakan karyawan harian di divisi garmen. Disamping itu dilakukan juga pengumpulan data sekunder dengan observasi atau wawancara kepada pihak HRD divisi garmen PT. Dan Liris untuk perolehan data terkait *turnover* karyawan.

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Hatch & Farhady (1981) dalam Sugiyono (2013) secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Menurut Nurdin & Hartati (2019) variabel penelitian mencerminkan karakteristik populasi yang ingin ditelaah. Terdapat tiga variabel independen dan satu variabel dependen yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

a. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati (Mukhid, 2021). Variabel

independen dalam penelitian ini yaitu *job insecurity* (X1), *work environment* (X2), dan *workload* (X3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Mukhid, 2021). Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pendefinisian variabel secara operasional dengan berdasar pada pengamatan karakteristik sehingga memungkinkan peneliti dapat melakukan observasi atau pengukuran dengan cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nurdin & Hartati, 2019). Berikut definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Indikator <i>job insecurity</i> yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari teori yang dikemukakan oleh Hellgren <i>et al</i> (1999) yang juga digunakan dalam penelitian Rohman (2018).

Tabel berlanjut

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator
	<p>1. Ketidakamanan kerja kuantitatif</p> <p>Yaitu munculnya perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang itu, missal yaitu adanya pemindahan posisi seorang karyawan di perusahaan menjadi lebih rendah, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara.</p> <p>2. Ketidakamanan kerja kualitatif</p> <p>Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (<i>job features</i>). Misalnya perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan, yaitu seperti: merosotnya kondisi kerja, sedikitnya kesempatan untuk promosi dan terjadi penurunan gaji.</p>
<i>Work Environment</i> (X2)	<p>Indikator <i>work environment</i> yang digunakan yaitu teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014) dalam Rahmawati, Sa'adah, & Chabibi (2020) yang meliputi:</p> <p>1. Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan yang bentuknya fisik di sekitar karyawan dan bisa mempengaruhi karyawan.</p>

Tabel berlanjut

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator
	<p>2. Lingkungan kerja non fisik, merupakan lingkungan kerja yang menggambarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya.</p>
<i>Workload</i> (X3)	<p>Indikator beban kerja (<i>workload</i>) yang akan digunakan mengadopsi teori Putra (2012) yang juga digunakan pada penelitian Khomaryah, Pawenang, & Hadi (2020) yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan. Diberikan adanya target tertentu sehingga terdapat pandangan terkait hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik. 2. Kondisi pekerjaan, berkaitan tentang pandangan individu yang merupakan karyawan dalam memahami kondisi pekerjaannya. 3. Penggunaan waktu kerja, diberikan jangka waktu tertentu sehingga terdapat pandangan terkait hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dengan baik. 4. Standar pekerjaan, adanya standar tertentu yang ada dalam perusahaan yang harus dipatuhi oleh setiap pekerjanya.

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator
<p><i>Turnover Intention</i> (Y)</p>	<p>Indikator <i>turnover intention</i> menurut Mobley (1977) dalam (Wahyuni, Kusumawati, & Widyatmojo (2022) antara lain yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya pikiran untuk keluar dari pekerjaan, pandangan dari setiap karyawan terkait beberapa faktor yang dirasa tidak sesuai sehingga dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. 2. Keinginan untuk mendapatkan atau mencari lowongan pekerjaan ditempat lain, adanya pemikiran dari individu bahwa terdapat pekerjaan yang lebih baik dari posisinya sekarang. 3. Mengevaluasi kemungkinan dalam penemuan pekerjaan yang layak ditempat lain, terdapat adanya opsi atau pilihan pekerjaan lain yang dirasa lebih layak dan patut dipertimbangkan. 4. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi, karyawan mempunyai motivasi dalam pencarian pekerjaan lain pada organisasi lain dalam beberapa waktu kedepan.

3.8 Instrumen Penelitian

Pengambilan data akan dilaksanakan dengan cara penyebaran angket kuesioner secara fisik kepada responden. Dalam penelitian ini untuk memudahkan pengolahan serta ukuran data, jawaban dari responden diberikan skor atau penilaian. Pengukuran skor atau nilai yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Prosedur skala Likert yaitu dengan menyusun sejumlah pernyataan dan jawaban diberikan bobot atau skala sesuai dengan item. Pada penelitian menetapkan bobotnya adalah 1 sampai 5. Dengan rincian skala yaitu:

- a) Skala 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
- b) Skala 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- c) Skala 3 untuk jawaban netral (N)
- d) Skala 4 untuk jawaban setuju (S)
- e) Skala 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)

Penelitian ini merupakan penelitian survei, penelitian dengan metode survei merupakan penelitian yang dilakukan dengan pengambilan sampel dan populasi serta menggunakan item kuesioner sebagai alat pengumpulan yang utama.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebuah rangkaian kegiatan penelahan, sistematisasi, pengelompokan, verifikasi data dan penafsiran sehingga sebuah fenomena mempunyai nilai social, ilmiah dan akademis (Siyoto & Sodik, 2015). Teknik

analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21 sebagai alat analisis.

Teknik analisis data dilakukan karena merupakan alat yang kegunaannya untuk membantu peneliti ketika menjawab pertanyaan riset dan diharapkan dapat menghasilkan temuan riset yang objektif, valid, akurat, dan seekonomis mungkin (Wahyuni S. , 2020). Pada sebuah penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan apabila sudah terkumpulnya semua data yang diberikan kepada responden.

3.9.1 Uji Instrumen

Sebelum melaksanakan penelitian dengan menggunakan instrumen, lebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sah (*valid*) dan handal (*reliable*). Validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang dijadikan instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu agar data yang diperoleh baik (Solehah & Ratnasari, 2019).

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan sebagai langkah pengujian data yang telah didapat setelah dilakukannya penelitian sehingga diketahui data tersebut valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner tersebut (Firdaus, 2021). Perhitungan uji validitas pada penelitian ini akan menggunakan alat bantu komputer yaitu dengan program SPSS versi 21. Pada penelitian yang akan dilakukan di PT. Dan Liris ini, alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Untuk mengetahui apakah skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut (Irawati, 2021):

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid
- c. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima

2. Uji Reliabilitas

Menurut Bawono (2006) jika kuisisioner itu handal atau reliable, maka jawabannya responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk (Firdaus, 2021). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat dan membandingkan antara *chronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak dan merupakan salah satu pengujian prasyarat pada regresi linear berganda (Irawati, 2021). Sehingga dilakukan pengujian terkait normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas pada penelitian ini.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel terikat, bebas atau keduanya dapat terdistribusi normal, mendekati normal atau

tidak (Arzia & Faridah, 2021). Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikasinya adalah $> 0,01$ (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019).

Selain itu, normal atau tidaknya suatu data dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya (Solehah & Ratnasari, 2019). Pada penelitian ini akan menggunakan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov karena jumlah sampel yang akan diuji lebih dari 50.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel independen saling berkorelasi tinggi dimana apabila terdapat korelasi yang sempurna diantara sesama variabel independen maka nilai koefisien korelasi diantara sesama variabel independen ini sama dengan satu (Solehah & Ratnasari, 2019). Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas dapat mempergunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*) (Purwoto, 2007).

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki pengertian yaitu adalah uji yang menilai ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier dan uji ini termasuk dalam uji

asumsi klasik sehingga mutlak dilakukan pada regresi linier karena apabila asumsi heteroskedastisitas dari pengujian tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valis sebagai alat penduga (prediksi) (Yusuf & Daris, 2019).

3.9.3 Uji Ketepatan Model

1. Uji F

Pada pengujian secara simultan atau bersama-sama dengan Uji F akan dilaksanakan pengujian pengaruh ketiga variabel independen pada penelitian secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sehingga akan diketahui tingkat pengaruh dari variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* secara simultan terhadap variabel *turnover intention*. Pada uji F terdapat adanya kriteria mengenai kelayakan suatu model sehingga dapat dianalisis lebih lanjut, kriteria yang dimaksud yaitu apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05) (Astutik & Liana, 2022).

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA dalam kolom sig. sehingga diketahui berapa tingkat signifikansi secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang menunjukkan ukuran untuk mengetahui kemampuan dari setiap variabel

yang ada pada penelitian (Solehah & Ratnasari, 2019). Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat) (Purwati & Maricy, 2021).

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel independen yaitu *job insecurity* (X1), *work environment* (X2), dan *workload* (X3) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) dinyatakan dalam presentase.

3.9.4 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang tugasnya melakukan pengumpulan, pengolahan, dan analisa data untuk selanjutnya dapat disajikan dalam bentuk yang baik (Ghozi & Sunindy, 2015). Statistik deskriptif hanya sebatas langkah pemberian deskripsi atau gambaran umum mengenai suatu karakteristik objek yang diteliti tanpa maksud untuk melakukan generalisasi sampel terhadap populasi. Penyajian data statistik deskriptif biasanya dalam bentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif yaitu terdiri dari nilai *mean*, *median*, *maksimum*, *minimum*, dan *standard deviation* (Meiryani, 2021).

3.9.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis regresi hal yang akan dicari adalah seberapa besar pengaruh sebuah variabel pada variabel yang lain (Muhammad, 2019). Analisis regresi yang akan digunakan pada proses penelitian yaitu regresi linier berganda dengan alasan karena jumlah variabel independen penelitian lebih dari dua..

Regresi linier berganda dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Solehah & Ratnasari, 2019). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *job insecurity* (X1), *work environment* (X2), dan *workload* (X3) terhadap *turnover intention* (Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$a = \textit{konstanta}$

$b_1 b_2 = \textit{koefisien regresi berganda}$

$X_1 = \textit{Job Insecurity}$

$X_2 = \textit{Work Environment}$

$X_3 = \textit{Workload}$

Pengambilan kesimpulan untuk analisis regresi dilakukan dengan melihat *t-value* atau *p-value* untuk koefisien regresi yang diamati dan apabila *t-value* lebih besar dibandingkan dengan *t-tabel*, bisa disimpulkan bahwa koefisien regresi adalah signifikan secara statistik (berbedaa dari nol) atau dengan kata lain terdapat adanya pengaruh signifikan antar variabel yang diteliti (Hartono, et al., 2018).

3.9.6 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan cabang ilmu statistika inferensial dan dipergunakan dengan tujuan untuk menguji kebenaran pada suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut (Irawati, 2021). Pengujian untuk mengetahui hubungan secara simultan antar variabel yaitu dengan uji statistik F dan pengujian untuk menguji hubungan secara parsial menggunakan uji t. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini akan menggunakan hasil dari pengujian uji t sebagai uji hipotesis.

1. Uji t (t-Test)

Uji-t atau uji beda nyata merupakan uji parsial variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan rata-rata dari sampel yang diambil sehingga uji-t juga dikenal dengan istilah uji rata-rata (Yusuf & Daris, 2019).

Menurut Ghozali (2005) dalam Irawati (2021) uji-t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan *alpha* 0,05 dan dasar pengambilan keputusannya adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian dengan tema *turnover intention* akan dilakukan di PT Dan Liris yang terletak di Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan swasta yang bergerak di bidang garmen dan tekstil ini berdiri pada tahun 1974. Terdapat sekitar 7000 karyawan yang terdiri dari karyawan harian dan staff yang ditempatkan sesuai dengan keahliannya (Dadang, 2022). Dalam menjalankan kegiatan bisnis, perusahaan memiliki komitmen berkelanjutan terkait tanggung jawab sosial perusahaan dengan beberapa program seperti adanya pemberian beasiswa untuk pelajar.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2018) diketahui adanya tingkat turnover karyawan yang tinggi. Pada penelitian ini dikaji mengenai ada tidaknya pengaruh pada variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap *turnover intention* karyawan.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan harian dan staff divisi garmen PT Dan Liris Sukoharjo. Kuesioner dibagikan secara langsung oleh karyawan. Data yang diambil dari setiap karyawan yaitu mengenai usia para pekerja, jenis kelamin, lamanya bekerja, dan juga pendidikan terakhir. Identifikasi responden diperlukan pada penelitian agar diketahui mengenai gambaran secara umum dari responden di penelitian ini.

Kuesioner yang disebarkan pada karyawan divisi garmen berjumlah 120 angket kuesioner dan seluruh kuesioner diisi oleh setiap responden dengan lengkap. Terdapat beberapa item kuesioner yang tidak diikutsertakan dalam pengujian karena adanya kekurangan dalam pengisian. Dibawah ini dijelaskan mengenai profil 100 orang partisipan yang merupakan karyawan divisi garmen PT Dan Liris.

4.1.1 Deskripsi Responden

Pengumpulan data yang dilakukan melalui pengisian angket kuesioner memberikan informasi atau gambaran umum dari karyawan divisi garmen yang menjadi responden atau partisipan penelitian. Karakteristik reponden dalam penelitian ini akan dijelaskan dengan meliputi beberapa hal seperti usia, jenis kelamin, lamanya bekerja, dan pendidikan terakhir.

1. Usia

Klasifikasi usia ditentukan oleh peneliti ke dalam 4 kelompok yaitu usia 18 sampai 25, 26 sampai 35, 36 sampai 45, dan lebih dari 45 tahun. Persebaran tingkat usia responden dipaparkan secara lebih jelas pada tabel berikut.

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25	32	32,0	32,0	32,0
25-35	44	44,0	44,0	76,0
35-45	23	23,0	23,0	99,0
>45	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan informasi pada tabel 4.1 maka diketahui terkait karakteristik usia dari 100 responden yang sudah dikelompokkan ke beberapa bagian. Frekuensi usia terbanyak yaitu pada kelompok rentan usia 25 sampai 35 tahun yang berjumlah 44 dari 100 orang responden. Responden yang berusia lebih dari 45 tahun merupakan kelompok yang paling sedikit berpartisipasi pada penelitian ini.

2. Jenis kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dilakukan dan data hasil persebarannya dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Ket	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	37	37,0	37,0	37,0
Perempuan	63	63,0	63,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan informasi pada tabel 4.2 diketahui terkait karakteristik dari 100 responden yang sudah dikelompokkan menurut jenis kelamin. Data diatas menunjukkan jumlah responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Dengan lebih rincinya yaitu dari 100 responden yang diuji, 63% nya adalah perempuan dan kemudian sisanya yaitu 37% adalah laki-laki.

3. Lama bekerja

Pengelompokan responden berdasarkan lamanya bekerja dilakukan dan data hasil persebarannya dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Ket	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	19	19,0	19,0	19,0
1-5 Tahun	41	41,0	41,0	60,0
>5 Tahun	40	40,0	40,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan informasi pada tabel 4.3 diketahui terkait karakteristik dari 100 responden yang sudah dikelompokkan menurut lamanya bekerja. Dapat dilihat pada tabel mengenai responden dalam penelitian ini mayoritas adalah pekerja atau karyawan di divisi garmen PT. Dan Liris yang lama kerjanya diantara 1 sampai 5 tahun.

4. Pendidikan terakhir

Pengelompokan responden dengan berdasar pada pendidikan terakhir dilakukan dan data hasil persebarannya dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Ket	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	1	1,0	1,0	1,0
SMP	14	14,0	14,0	15,0
SMA	83	83,0	83,0	98,0
Diploma/Sarjana	2	2,0	2,0	100,0

Total	100	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan informasi pada tabel 4.4 diketahui terkait karakteristik dari 100 responden yang sudah dikelompokkan menurut pendidikan terakhir. Informasi pada tabel menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian yang merupakan karyawan divisi garmen PT. Dan Liris memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 83 dari 100 responden.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis pengujian instrumen yang dilakukan pada penelitian ini meliputi pengujian validitas serta reliabilitas yang akan dipaparkan secara lebih rinci dibawah ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas data peelitian dilakukan untuk keseluruhan item pernyataan yang tersaji pada instrumen penelitian melalui pengkorelasian skor setiap item pernyataan dengan skor total. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat diartikan bahwa item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini valid. Hasil pengujian validitas setiap variabel dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4. 5

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity*

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,526	0,195	Valid
2	0,755	0,195	Valid

3	0,418	0,195	Valid
4	0,733	0,195	Valid
5	0,777	0,195	Valid
6	0,614	0,195	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel yang dipaparkan, didapatkan informasi terkait hasil pengujian validitas untuk variabel *job insecurity* yang diketahui nilai signifikansinya $< 0,05$ dan diketahui nilai r hitung $> r$ tabel (0,195) sehingga setiap item pernyataan pada variabel *job insecurity* di kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan valid.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Validitas Variabel *Work Environment*

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,777	0,195	Valid
2	0,788	0,195	Valid
3	0,819	0,195	Valid
4	0,850	0,195	Valid
5	0,741	0,195	Valid
6	0,818	0,195	Valid
7	0,806	0,195	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel yang dipaparkan, didapatkan informasi terkait pengujian validitas untuk variabel *work environment* menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan diketahui nilai r hitung $> r$ tabel (0,195) sehingga setiap item pernyataan pada variabel *work environment* di kuesioner yang telah disebar dapat dikatakan valid.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Variabel *Workload*

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,776	0,195	Valid
2	0,607	0,195	Valid
3	0,514	0,195	Valid
4	0,660	0,195	Valid
5	0,518	0,195	Valid
6	0,471	0,195	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel yang dipaparkan, didapatkan informasi terkait pengujian pengujian validitas untuk variabel *workload* menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan diketahui nilai r hitung $> r$ tabel (0,195) sehingga setiap item pernyataan pada variabel *workload* dalam kuesioner yang telah dapat dikatakan valid.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,864	0,195	Valid
2	0,935	0,195	Valid
3	0,833	0,195	Valid
4	0,706	0,195	Valid
5	0,880	0,195	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel yang dipaparkan, didapatkan informasi terkait pengujian validitas untuk variabel *turnover intention* menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan diketahui nilai r hitung $> r$ tabel (0,195) sehingga setiap item pernyataan pada variabel *turnover intention* dalam kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan yaitu bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat pengukur bisa diandalkan atau dipercaya dan selalu konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih pada kelompok yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila besarnya nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	0,714	Reliabel
2	<i>Work Environment</i>	0,904	Reliabel
3	<i>Workload</i>	0,634	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,900	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel yang telah disajikan didapatkan informasi terkait seluruh item pernyataan dari setiap variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap *turnover intention* pada penelitian yang dilakukan diketahui sudah reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang nilainya menunjukkan lebih dari 0,6.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian dalam penelitian ini yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada data penelitian menggunakan uji statistik *kolmogorov-smirnov* (K-S). Menurut Sekaran (2008) dalam (2021) tingkat normalitas data ditentukan dapat dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga apabila hasil uji bernilai lebih dari 0,05 ($> 0,05$) maka dapat dikatakan data memiliki distribusi normal. Berikut dipaparkan hasil pengujian dalam bentuk tabel.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29673994
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,084
Test Statistic		1,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel yang telah dicantumkan, diketahui nilai p-value (asym.Sig 2 tailed) 0,137 ($0,137 > 0,05$) sehingga menurut informasi yang tersaji pada tabel diketahui asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya masalah multikolinieritas dalam model empiris dengan menggunakan korelasi parsial (Wahyuni S. , 2020). Pengujian dilakukan untuk mendeteksi mengenai ada tidaknya korelasi pada setiap variabel independen dalam model regresi (Firdaus, 2021). Pada fitur SPSS terdapat nilai yang menunjukkan Tolerancendan *Variance InflationnFactor* (VIF) untuk mendeteksinya potensi multikolinieritas (Sudana & Setianto, 2018). Dilakukan pengujian multikolinieritas menggunakan SPSS 21 dengan hasil dibawah ini.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	,837	1,194	Tidak terjadi multikolinieritas
2	<i>Work Environment</i>	,694	1,441	Tidak terjadi multikolinieritas
3	<i>Workload</i>	,785	1,275	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel yang telah dicantumkan maka dapat diketahui bahwa Tolerance untuk *Job Insecurity*, *Work Environment*, dan *Workload* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,1. Adapun apabila dibandingkan dengan berdasarkan pada nilai VIF, dari semua variabel independen nilai VIF menunjukkan masih dibawah 5. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam pengujian tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas pada setiap variabelnindepenen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan karena bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variance pada model regresi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dilakukan pengujian heteroskedastisitas menggunakan SPSS 21 dengan hasil dibawah ini.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2,289	,024
	Job Insecurity	,135	,893
	Work Environment	,576	,566
	Workload	-1,115	,268

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Pengujian regresi dilakukan dengan nilai absolut residual sebagai variabel dependen. Berdasarkan tabel yang telah dicantumkan maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) dari ketiga variabel independen menunjukkan nilai lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas

4.2.3 Hasil Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model dalam penelitian ini akan menginterpretasikan terkait nilai koefisien determinasi (R^2) dan uji F (simultan).

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) diperlukan karena bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen yang meliputi *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap variabel dependen

turnover intention. Berikut merupakan hasil dari pengujian yang telah dilakukan.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361 ^a	,131	,104	3,881
a. Predictors: (Constant), Workload, Job Insecurity, Work Environment				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Tabel hasil pengujian menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* bernilai 0,104 atau 10,4 %. Sehingga diketahui bahwa variabel independen memberikan pengaruh 10,4 % terhadap variabel dependen. Variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* mempengaruhi tingkat *turnover intention* di PT Dan Liris sebesar 10,4% dan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013) dalam Mayori (2020) uji statistik F (simultan) menunjukkan apakah keseluruhan variabel independen penelitian yang dimasukkan dalam model menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, daerah penolakan yaitu ketika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dilakukan pengujian ANOVA menggunakan SPSS 21 dengan hasil dibawah ini.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	217,297	3	72,432	4,810	,004 ^b
	Residual	1445,663	96	15,059		
	Total	1662,960	99			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Workload, Job Insecurity, Work Environment						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan hasil pada tabel diperoleh nilai p-value $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* secara simultan atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* di PT. Dan Liris.

4.2.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang bertugas untuk mengumpulkan, mengolah serta menganalisis data untuk kemudian disajikan dengan bentuk yang baik (Ghozi & Sunindyo, 2015). Berikut hasil pengujian statistik deskriptif disajikan dalam bentuk tabel.

1. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Tabel 4. 15

Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Job Insecurity*

Indikator	Item Pernyataan	Mean
Ketidakamanan kerja kuantitatif	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan.	3,10
	Saya merasa khawatir akan dipindahkan ke bagian yang lain.	3,50
	Saya merasa pekerjaan saya di	2,59

	perusahaan tidak lama lagi.	
Ketidakamanan kerja kualitatif	Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin dalam menjalankan pekerjaan.	3,57
	Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak dipekerjakan lagi dalam perusahaan.	3,47
	Saya merasa tidak ada promosi jabatan atau karir dalam pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan.	2,95

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Dari tabel 4.15 yang telah disajikan maka dapat diketahui bahwa pada item pertanyaan mengenai kekhawatiran karyawan mengenai jadwal pekerjaan yang tidak rutin didapatkan skor yang lebih tinggi daripada item pernyataan lain, yaitu sebesar 3,57. Sehingga dapat diketahui bahwa dari ke-enam item pernyataan terkait job insecurity, jadwal kerja yang tidak rutin adalah hal yang paling tidak nyaman untuk karyawan.

2. Variabel *Work Environment* (X2)

Tabel 4. 16

Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Work Environment*

Indikator	Item Pernyataan	Mean
Lingkungan Kerja Fisik	Bangunan tempat kerja sangat nyaman dan aman.	3,89
	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat memadai untuk saya bisa menyelesaikan pekerjaan.	4,00
	Tersedia tempat untuk melepas lelah.	3,91
	Tersedia tempat ibadah untuk karyawan.	4,12
Lingkungan Kerja Non-fisik	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	3,89
	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik.	3,80
	Kerjasama antar rekan kerja terjalin	3,89

	harmonis sehingga pekerjaan saya selesai dengan baik.	
--	---	--

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Dari tabel 4.16 yang telah disajikan maka dapat diketahui bahwa pada item pertanyaan mengenai adanya fasilitas ibadah untuk karyawan memiliki nilai mean tertinggi yaitu sebesar 4,12 sehingga dapat diketahui bahwa fasilitas ibadah merupakan hal yang penting bagi karyawan harian divisi garmen.

3. Variabel *Workload* (X3)

Tabel 4. 17

Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Workload*

Indikator	Item Pernyataan	Mean
Target yang harus dicapai	Target pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat bagi saya.	3,40
Kondisi pekerjaan	Saya dapat melakukan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sangat baik.	2,98
	Saya paham dan tahu terkait pekerjaan atau tugas saya sebagai karyawan divisi garmen.	3,03
Penggunaan waktu kerja	Waktu pengerjaan dalam proses menghasilkan produk terlalu singkat.	3,34
Standar pekerjaan	Saya merasa tidak bisa mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.	2,64
	Pekerjaan yang saya lakukan terus mendapati perbaikan.	3,52

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Dari tabel 4.17 yang telah disajikan diatas maka dapat diketahui bahwa pada item kedua pernyataan di indikator standar pekerjaan menunjukkan nilai mean 3,52 atau tertinggi dari item pernyataan lain. Maka dapat disimpulkan bahwa

pernyataan adanya perbaikan dalam pekerjaan dengan frekuensi yang lumayan sering kerap dirasakan oleh para pekerja harian divisi garmen.

4. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Tabel 4. 18

Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Indikator	Item Pernyataan	Mean
Adanya pikiran untuk keluar dari pekerjaan	Saya ingin keluar dari pekerjaan saat ini.	2,59
Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan ditempat lain	Saya ingin mencari pekerjaan di tempat lain.	2,64
Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain	Saya yakin ada pekerjaan lain yang lebih baik .	2,91
	Saya akan keluar dari pekerjaan bila mendapat tawaran di tempat lain.	2,35
Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	Saya berencana untuk keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat.	2,99

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21

Dari tabel 4.18 yang telah disajikan diatas maka dapat diketahui bahwa pada item pernyataan di indikator adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi menunjukkan nilai *mean* tertinggi yaitu 2,99. Dengan item pernyataan adanya rencana karyawan untuk keluar pekerjaan dalam waktu dekat sehingga dapat diketahui bahwa karyawan merasakan hal tersebut.

4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis korelasi dilakukan dengan maksud untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih beserta arah hubungannya. Pada

penelitian yang dilakukan oleh peneliti, analisis korelasi diketahui dengan analisis regresi linier berganda, yang merupakan uji regresi untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Berikut disajikan hasil analisis dalam bentuk tabel.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,047	3,084		4,555	,000
	Job Insecurity	,117	,119	,102	,984	,328
	Work Environment	-,379	,110	-,395	- 3,458	,001
	Workload	,403	,141	,308	2,865	,005

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan tabel yang disajikan dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = 14,047 + 0,117X_1 - 0,379X_2 + 0,403X_3 + e$$

Diketahui nilai *constant* adalah 14,047 sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* konstan maka besarnya rata-rata *turnover intention* adalah sebesar 14,047. Nilai persamaan regresi menunjukkan nilai positif pada X1 yaitu sebesar 0,117 sehingga apabila *job insecurity* meningkat sebesar satu satuan maka meningkatkan variabel dependen *turnover intention* sebesar 0,117.

Pada persamaan regresi bagian variabel X2 menunjukkan adanya hubungan negatif sebesar 0,379 sehingga dapat diketahui bahwa apabila variabel *work environment* meningkat maka *turnover intention* akan menurun. Sedangkan pada

variabel independen *workload* menunjukkan nilai positif 0,403 yang artinya apabila *workload* (beban kerja) meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat. Dengan persamaan regresi ini dapat memperkirakan berapa besar *turnover intention* untuk *job insecurity*, *work environment*, dan *workload*.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.361	.131	.104	3,881	.131	4,810	3	96	.004

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel diatas dapat diketahui beberapa kesimpulan terkait hubungan antar variabel. Pada kolom koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai 0,361 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap *turnover intention*. Nilai R positif maka dapat diartikan bahwa apabila variabel independen naik maka *turnover intention* pada PT. Dan Liris juga akan naik.

Kolom R Square (koefisien determinasi) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen yang meliputi *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap variabel dependen. Diketahui besarnya nilai R Square yaitu 0,131 yang artinya secara simultan variabel *job insecurity*, *work*

environment, dan *workload* mempengaruhi *turnover intention* di PT. Dan Liris sebanyak 13,1 % sedangkan sisanya 86,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Menurut Setiaji (2010) dalam bukunya diketahui bahwa tidak terdapat ukuran yang pasti untuk sebuah variabel dalam penelitian dikatakan tepat.

Selain itu, juga diperoleh skor Adjusted R Square, skor tersebut menunjukkan besarnya peran variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu sebesar 10,4 %. Pada kolom *Std. Error of the Estimate* atau nilai standar error diketahui sebesar 3,881 sehingga menunjukkan bahwa kesalahan dugaan regresi dalam memprediksi yaitu sebesar 3,881.

4.2.6 Hasil Uji T

Uji t atau uji signifikansi parameter secara individual dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahannya 5%.

Tabel 4. 21

Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,047	3,084		4,555	,000
	Job Insecurity	,117	,119	,102	,984	,328
	Work Environment	-,379	,110	-,395	-3,458	,001
	Workload	,403	,141	,308	2,865	,005

Sumber: Data diolah dengan SPSS 21.

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel diatas dapat disimpulkan terkait beberapa hal dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t atau uji signifikansi parameter individual.

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel independen *job insecurity* bernilai sebesar 0,984 sedangkan nilai t tabel yaitu 1,984. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,328 > \alpha (0,05)$. Dapat diketahui bahwa variabel *job insecurity* (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Nilai persamaan regresi positif, sehingga apabila *job insecurity* atau ketidakamanan kerja naik maka *turnover intention* juga naik, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh *work environment* terhadap *turnover intention*

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel independen *work environment* bernilai sebesar -3,458 sedangkan nilai t tabel yaitu 1,984. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Dapat diketahui bahwa variabel *work environment* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Sehingga apabila *work environment* atau lingkungan kerja naik maka *turnover intention* turun, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa variabel independen *workload* bernilai sebesar 2,865 sedangkan nilai t tabel yaitu 1,984. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < \alpha (0,05)$. Dapat diketahui

bahwa variabel *workload* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* (Y). Sehingga apabila *workload* atau beban kerja naik maka *turnover intention* naik, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.3.1 Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel independen *job insecurity* bernilai 0,984 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ karena $0,984 < 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,328 > \alpha (0,05)$. Dapat diartikan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh yang tidak signifikan dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang ada. Nilai koefisien regresi pada variabel ini menunjukkan nilai positif sebesar 0,117 sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila *job insecurity* naik maka tingkat *turnover intention* juga akan naik.

Diketahui pada variabel *job insecurity* banyak responden yang memilih setuju mengenai kekhawatirannya akan beberapa hal dalam perusahaan namun pada item ketiga variabel *job insecurity* yaitu terkait perasaan akan dikeluarkan dari pekerjaan sebanyak 53 responden menjawab tidak setuju. *Job insecurity* tidak terlalu memberikan dampak terhadap *turnover intention* di PT. Dan Liris karena jika berdasarkan data responden, mayoritas karyawan yang ikut serta menjadi responden berusia diatas 26 tahun dan 83% diantaranya berpendidikan terakhir

SMA maka akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain. Dan hal lain yaitu karena keseluruhan karyawan sudah merupakan karyawan tetap.

Temuan pada penelitian sejalan dengan penelitian Husin (2021) yang menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Disebutkan bahwa karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat penting, tentunya memastikan rasa aman pada karyawan ketika mereka bekerja merupakan hal yang mendasar. Sebab ketika karyawan merasa aman dalam bekerja akan membuat karyawan akan tetap bertahan. Begitupun sebaliknya ketika karyawan merasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) maka dapat memungkinkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwati dan Maricy (2021) mengenai sampel yang tidak signifikan yang menyebutkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kejelasan peran dalam pekerjaan merupakan hal yang penting karena dapat menyebabkan rasa tidak nyaman akan adanya tanggung jawab tambahan. Meskipun terdapat rasa tidak nyaman karena beberapa hal, namun tidak mempengaruhi *turnover intention* karena mayoritas karyawan berusia 30 tahun sehingga akan sulit untuk mencari atau diterima di perusahaan baru.

4.3.2 Pengaruh *work environment* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel independen *work environment* bernilai -3,458 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ karena -

$3,458 < 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Dapat diartikan bahwa variabel *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Diketahui bahwa nilai t pada variabel *work environment* bernilai negatif atau berlawanan, sehingga dapat diasumsikan bahwa apabila tingkat *work environment* di PT. Dan Liris naik maka tingkat *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan. Tingkat signifikansi menunjukkan nilai yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$ sehingga sampel yang digunakan dapat di generalisasi ke populasi dalam penelitian ini yang merupakan karyawan harian divisi garmen PT. Dan Liris.

Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa adanya fasilitas untuk karyawan bekerja dapat membuat karyawan tetap mempertahankan pekerjaannya. Adanya tempat untuk melepas lelah, beribadah, dan adanya peralatan pekerjaan yang memadai akan berpengaruh terhadap turunnya tingkat *turnover intention* di PT. Dan Liris Sukoharjo. Adanya hubungan baik antara atasan ataupun rekan kerja juga menjadi pertimbangan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rustam (2011) dalam Syaharudin, Utami, & Andini (2017) yang menyebutkan bahwa rasa nyaman yang didapatkan karyawan dari adanya lingkungan kerja harmonis dapat membuat karyawan betah sehingga akan terus mempertahankan pekerjaannya di suatu perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Khomaryah, Pawenang, & Hadi (2020) dimana rendahnya tingkat *turnover intention* pada

suatu perusahaan dipengaruhi oleh semakin baiknya kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut sehingga perusahaan harus bisa meningkatkan situasi dan kondisi yang nyaman ataupun aman untuk karyawan.

4.3.3 Pengaruh *workload* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel independen *workload* bernilai 2,865 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ karena $2,865 > 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < \alpha (0,05)$. Dapat diartikan bahwa variabel *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Diketahui bahwa nilai t pada variabel *workload* bernilai positif, sehingga dapat diasumsikan bahwa apabila tingkat *workload* di PT. Dan Liris naik maka tingkat *turnover intention* karyawan juga akan mengalami kenaikan. Tingkat signifikansi menunjukkan nilai yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$ sehingga sampel yang digunakan dapat di generalisasi ke populasi dalam penelitian ini yang merupakan karyawan harian divisi garmen PT. Dan Liris.

Berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh karyawan diketahui bahwa pada indikator beban kerja terkait target pekerjaan dan standard pekerjaan menunjukkan skor yang tinggi sehingga hal tersebut dapat diartikan sebagai suatu hal yang patut dipertimbangkan karyawan untuk keinginan dirinya keluar dari pekerjaannya. Hal ini sejalan oleh penelitian Purwati & Maricy (2021) bahwa niat karyawan mengundurkan diri dapat dipicu karena tingginya perusahaan melimpahkan beban kerja pada karyawannya.

Hal ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Liana (2022) yang menyebutkan bahwa apabila beban kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan masuk dalam kategori tinggi maka akan dapat menyebabkan *turnover intention* semakin naik. Temuan tersebut memberikan implikasi dimana tingginya beban kerja dapat mengakibatkan pekerja kelelahan pekerja yang dapat memicu *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan dengan tema studi yaitu terkait *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap turnover intention maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel independen *job insecurity* bernilai 0,984 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ karena $0,984 < 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,328 > \alpha (0,05)$. Dapat diartikan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Pengaruh yang tidak signifikan dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian tidak dapat digeneralisasi ke populasi yang ada. Nilai koefisien regresi pada variabel ini menunjukkan nilai positif sebesar 0,117 sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila *job insecurity* naik maka tingkat *turnover intention* juga akan naik, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel independen *work environment* bernilai -3,458 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ karena $-3,458 < 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha (0,05)$. Dapat diartikan bahwa variabel *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Diketahui bahwa nilai t pada variabel *work environment* bernilai negatif atau berlawanan, sehingga

3. dapat diasumsikan bahwa apabila tingkat *work environment* di PT. Dan Liris naik maka tingkat *turnover intention* karyawan akan mengalami penurunan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Tingkat signifikansi menunjukkan nilai yang lebih kecil dari α 0,05 sehingga sampel yang digunakan dapat di generalisasi ke populasi dalam penelitian ini yang merupakan karyawan harian divisi garmen PT. Dan Liris.
4. Hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel independen *workload* bernilai 2,865 menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ karena $2,865 > 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < \alpha$ (0,05). Dapat diartikan bahwa variabel *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Diketahui bahwa nilai t pada variabel *workload* bernilai positif, sehingga dapat diasumsikan bahwa apabila tingkat *workload* di PT. Dan Liris naik maka tingkat *turnover intention* karyawan juga akan mengalami kenaikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tingkat signifikansi menunjukkan nilai yang lebih kecil dari α 0,05 sehingga sampel yang digunakan dapat di generalisasi ke populasi dalam penelitian ini yang merupakan karyawan harian divisi garmen PT. Dan Liris.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan penelitian ini, antara lain yaitu:

1. Minimnya pengawasan karyawan ketika pengisian kuesioner dikarenakan satu dan lain hal yang merupakan kebijakan perusahaan sehingga peneliti

tidak dapat memantau secara terperinci dari setiap karyawan yang menjadi responden. Karena hal tersebut maka memungkinkan apabila terdapat responden yang melakukan pengisian dengan tidak cermat ataupun tidak jujur karena keterbatasan waktu pengisian dan atau hal lain.

2. Jumlah sampel yang terbatas sehingga memungkinkan terdapat variabel yang hasilnya tidak dapat di generalisasi untuk populasi.
3. Penelitian ini hanya terfokus pada *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* terhadap *turnover intention* sehingga tidak diketahuinya faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya.

5.3 Saran

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity*, *work environment*, dan *workload* hanya memberikan pengaruh yang terbilang kecil terhadap *turnover intention* di PT Dan Liris sehingga *turnover intention* di PT. Dan Liris dapat dikatakan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Penelitian selanjunya perlu dilakukan dengan mengembangkan metode pengambilan sampel ataupun indikator-indikator penelitian agar hasil dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat dan hasil yang lebih baik. Analisis data dengan analisis multi variabel dapat disarankan untuk dilakukan sehingga dapat diketahui faktor atau variabel lain yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* di PT. Dan Liris Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anees, R., Heidler, P., Cavaliere, L., & Nordin, N. (2021). The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European JOurnal of Business and Management Research*, 1-8.
- Anggraini, S. (2018). *Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT Dan Liris Sukoharjo)*. Sukoharjo: Perpustakaan UIN Raden Mas Said Surakarta.
- Arifin, J. (2008). *Statistik Bisnis Terapan dengan Microsoft Excel 2007*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi*, 101-119.
- Arzia, G., & Faridah, S. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 170-180.
- Astutik, Y., & Liana, L. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 227-237.
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 69-77.
- Baiz, A., & Schuller, K. (2021). The Impact Of Job Insecurity On Turnover Intentions. *Economic and Industrial Democracy*, 142-159.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

- Elburdah, R. P. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Dwi Karya Kreasindo Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 62-69.
- Firdaus. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Hartini. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen (Suatu Pengantar)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hartono, J., Zaki, A., Purwanto, Sugiyanto, C., Fatmawati, D., Sulistyningrum, E., et al. (2018). *Metode Pengumpulan dan teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT. Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 198-205.
- Husin, W. L. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 32-44.
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi*, 167-186.
- Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. (2020). The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention. *Management Science Letters*, 3873-3878.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal*, 35-45.
- Khotimah, R., Djumali, & Pewenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris). *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 400-407.
- Kurniasari, E. M. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan JNE Jember*. Jember: Digital Repository Universitas Jember.

- Mahawati, E., Yuniawati, I., Ferinia, R., Rahayu, P., Fani, T., Sari, A., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhammad. (2019). *Metodologi Penelitian ekonomi Islam pendekatan Kuantitatif*. Depok: Rajawali Pers.
- Mukhid, A. (2021). *Metodologi penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Purwati, A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 77-91.
- Purwoto, A. (2007). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Putranto, Y., & Ardianto, Y. (2021). Effect of Work Load and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Turnover Intention in Fish Canning Industry. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 15-22.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ratnasari, S., & Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 299-313.
- Rees, D., & McBain, R. (2007). *People Management: Teori dan Strategi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Rohman, M. L. (2018). *Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional Sebagai*

Variabel Intervening di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil.
Yogyakarta: dspace.uii.ac.id.

Ruslan, R. (2003). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Saputra, E., Maryam, S., & Marwati, F. (2020). . *Edunomika*, 263-270.

Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metode Penelitian.* Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Solehah, S., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal International Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 210-239.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis*, 312-325.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wahyuni, P., Kusumawati, D., & Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional: Teori dan Aplikasi Penelitian.* Sleman: Deepublish.

Wahyuni, S. (2020). *Metode Penelitian Akuntansi dan Manajemen.* Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.

Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV Gerbang Media Aksara.

Yusuf, M., & Daris, L. (2019). *Analisis Data Penelitian: Teori dan Aplikasi dalam Bidang Perikanan.* Bogor: IPB Press Printing.

Zhou, W. (2018). Effect of Work Environment and Job Characteristics on the Turnover Intention of Experienced Nurses. *Journal of Advancing Nursing*, 1332-1341.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya Artos Surya Dyah Prastika Mahasiswi Manajemen Bisnis Syariah UIN Raden Mas Said Surakarta saat ini sedang melakukan penelitian mengenai **Pengaruh *Job Insecurity, Work Environment, Dan Workload Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Dan Liris.*** Sehubungan dengan hal tersebut, saya ingin meminta kesediaan Anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan mengisi kuesioner ini sesuai dengan hal yang Anda alami.

Adapun kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah karyawan harian PT. Dan Liris Divisi Garmen. Seluruh data, identitas, dan informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya karena informasi yang didapatkan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Keberhasilan dalam penelitian ini sangat bergantung pada partisipasi Anda. Atas perhatian dan bantuan Saudara, saya mengucapkan terima kasih dan semoga Allah senantiasa membalas kebaikan Anda.

1. Petunjuk Pengisian

Pada pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, anda hanya diperkenankan memilih satu dari beberapa jawaban. Beri tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.:

STS :Sangat Tidak setuju

S: Setuju

TS: Tidak Setuju

SS: Sangat setuju

N : Netral

2. Identitas Responden

Nama:

Jenis kelamin:

Laki – laki

Perempuan

Usia:

18-25 Tahun

25-35 Tahun

35-45 Tahun

Lebih dari 45 Tahun

Lama Bekerja :

Kurang dari 1 tahun

1-5 tahun

Lebih dari 5 tahun

Pendidikan Terakhir:

SD

SMP

SMA

Diploma/Sarjana

Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Ketidakamanan kerja kuantitatif						
1.	Saya merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam perusahaan.					
3.	Saya merasa khawatir akan dipindahkan ke bagian yang lain.					
4.	Saya merasa pekerjaan saya di perusahaan tidak lama lagi.					
Ketidakamanan kerja kualitatif						
5	Saya merasa khawatir dengan jadwal kerja yang tidak rutin dalam menjalankan pekerjaan.					
6	Saya merasa penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan akan menjadikan saya terancam untuk tidak dipekerjakan lagi dalam perusahaan.					
7	Saya merasa tidak ada promosi jabatan atau karir dalam pekerjaan yang saya lakukan dalam perusahaan.					

Work Environment (Lingkungan Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Bangunan tempat kerja sangat nyaman dan aman.					
2.	Peralatan kerja yang disediakan perusahaan sangat memadai untuk saya bisa menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Tersedia tempat untuk melepas lelah.					
4.	Tersedia tempat ibadah untuk karyawan.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
1	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					
2	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan baik.					
3	Kerjasama antar rekan kerja terjalin harmonis sehingga pekerjaan saya selesai dengan baik.					

Workload (Beban Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Target pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat bagi saya.					

2.	Saya dapat melakukan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sangat baik.					
3.	Saya paham dan tahu terkait pekerjaan atau tugas saya sebagai karyawan divisi garmen.					
4.	Waktu pengerjaan dalam proses menghasilkan produk terlalu singkat.					
5	Saya merasa tidak bisa mencapai standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan terus mendapati perbaikan.					

Turnover Intention (Intensi Keluar Kerja)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya ingin keluar dari pekerjaan saat ini.					
2.	Saya ingin mencari pekerjaan di tempat lain.					
3.	Saya yakin ada pekerjaan lain yang lebih baik .					
4	Saya berencana untuk keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat.					
5	Saya akan keluar dari pekerjaan bila mendapat tawaran di tempat lain.					

Lampiran 2 : Data Karakteristik Responden

Gender

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	37	37,0	37,0	37,0
Valid Perempuan	63	63,0	63,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-25	32	32,0	32,0	32,0
26-35	44	44,0	44,0	76,0
Valid 36-45	23	23,0	23,0	99,0
>45	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<1 Tahun	19	19,0	19,0	19,0
Valid 1-5 Tahun	41	41,0	41,0	60,0
>5 Tahun	40	40,0	40,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	1	1,0	1,0	1,0
SMP	14	14,0	14,0	15,0
Valid SMA	83	83,0	83,0	98,0
Diploma/Sarjana	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 3 : Jadwal Penelitian

No	Bulan Kegiatan	Oktober		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	X	X	X																							
2	Konsultasi		X	X																							
3	Pendaftaran ujian seminar proposal			X																							
4	Ujian seminar proposal				X																						
5	Revisi proposal					X	X	X	X																		
6	Pengumpulan data								X	X	X	X	X	X													
7	Analisis data														X	X	X	X									
8	Penulisan akhir naskah skripsi																		X	X	X	X					
9	Pendaftaran munaqosah																						X				
10	Munaqosah																										
11	Revisi skripsi																										

Lampiran 4 : Tabulasi Data Penelitian

No	k1	k2	k3	k4	k5	k6	x1	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	x2	k1	k2	k3	k4	k5	k	x3	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y	
1	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	2	3	3	4	18	3	4	3	2	4	16	
2	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	31	5	3	3	5	2	4	22	4	4	4	2	4	18	
3	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	5	2	4	24	4	4	4	2	4	18	
4	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	5	2	4	24	4	4	4	2	4	18	
5	2	4	2	5	5	4	22	5	5	5	5	4	4	4	32	5	3	3	5	2	4	22	4	4	4	2	4	18	
6	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	5	4	4	4	31	5	3	3	5	2	4	22	2	2	2	2	2	10	
7	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	5	4	4	4	31	4	2	2	4	2	4	18	2	2	2	2	2	10	
8	4	4	2	4	4	3	21	5	4	4	4	4	4	4	29	3	2	2	4	2	4	17	2	2	2	2	2	10	
9	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	3	27	3	2	2	3	2	4	16	2	1	2	1	2	8	
10	4	4	2	3	3	3	19	5	5	5	5	4	4	4	32	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	2	2	10	
11	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	4	2	4	16	2	2	2	2	2	10	
12	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	4	2	4	16	2	2	2	2	2	10	
13	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	2	3	17	2	1	2	2	2	9	
14	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	31	5	2	2	5	2	4	20	4	4	4	2	4	18	
15	2	2	2	2	3	3	14	4	4	4	5	4	4	4	29	5	2	2	5	2	4	20	5	5	5	4	5	24	
16	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	4	2	4	16	2	2	2	2	2	10	
17	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	2	4	2	4	16	2	2	2	2	2	10	
18	4	4	2	4	4	2	20	4	3	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	2	4	18	1	1	1	2	1	6	
19	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	5	2	4	24	4	4	4	2	4	18	
20	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	2	2	10	
21	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	5	2	4	24	4	4	4	2	4	18	
22	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	2	2	10	
23	2	2	1	2	2	2	11	3	2	1	2	2	2	2	3	15	3	4	4	3	2	3	19	3	2	3	2	3	13
24	3	2	4	3	3	3	18	4	4	2	2	2	2	2	3	19	3	4	5	1	2	2	17	3	4	2	3	4	16
25	3	4	3	2	5	3	20	4	3	4	4	3	3	5	26	3	2	3	3	2	2	15	3	4	3	4	4	18	
26	3	4	4	3	4	3	21	3	4	4	4	3	3	4	25	4	2	2	5	4	5	22	3	4	3	4	4	18	
27	3	3	4	4	5	5	24	4	3	5	4	4	5	4	29	4	2	2	3	4	3	18	4	5	5	5	4	23	
28	2	3	2	3	3	4	17	3	4	3	2	4	4	3	23	3	4	4	1	2	3	17	4	4	4	4	4	20	
29	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	2	3	2	3	20	3	4	3	2	3	3	18	3	4	3	4	4	18	
30	3	2	3	3	4	2	17	3	4	4	3	3	2	3	22	3	4	3	2	4	2	18	4	2	4	2	4	16	
31	3	2	3	2	3	4	17	3	4	3	3	3	3	3	22	2	3	4	1	4	2	16	3	1	2	2	3	11	
32	3	4	3	4	3	4	21	3	2	3	3	3	2	3	19	4	3	2	3	2	3	17	4	3	4	3	4	18	
33	4	2	3	4	3	2	18	3	4	2	3	3	2	4	21	3	4	4	3	4	2	20	3	2	1	3	4	13	
34	2	2	2	3	2	2	13	4	3	2	4	4	4	4	25	2	2	2	3	2	4	15	3	3	4	3	4	17	
35	4	4	2	5	5	4	24	4	5	5	5	3	3	3	28	4	2	2	4	4	3	19	4	4	4	2	4	18	
36	4	4	4	5	5	4	26	4	5	5	5	3	3	3	28	4	2	2	4	2	3	17	4	4	4	2	4	18	
37	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	5	5	4	33	4	2	2	4	2	3	17	4	4	4	2	4	18	
38	2	4	2	5	5	4	22	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	5	2	4	24	4	4	4	2	4	18	
39	2	4	2	5	5	2	20	5	5	5	5	4	4	4	32	2	2	2	2	2	3	13	1	1	1	1	1	5	
40	5	5	2	4	3	3	22	4	4	4	5	5	3	5	30	3	2	2	4	2	4	17	2	2	3	2	5	14	
41	4	4	2	4	2	3	19	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	10	
42	4	4	2	4	2	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	10	
43	4	4	2	4	2	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	10	
44	4	4	2	4	2	3	19	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	10	
45	4	4	4	4	2	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	2	2	2	3	14	2	2	2	2	2	10	
46	4	4	3	2	2	3	18	4	4	4	4	4	4	4	28	2	3	3	2	2	3	15	1	1	1	2	2	7	
47	4	4	2	2	2	3	17	5	4	4	5	4	4	4	30	2	3	3	2	2	3	15	2	2	2	2	2	10	
48	5	4	2	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	4	2	4	19	2	2	3	2	3	12	

49	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	4	22	3	3	4	3	4	17
50	2	2	2	4	2	3	15	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	2	4	4	4	20	2	4	4	3	5	18
51	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	5	4	4	4	29	4	2	2	4	3	4	19	2	3	4	2	4	15
52	2	2	3	4	2	4	17	4	4	4	5	5	5	5	32	4	2	2	4	2	5	19	2	4	4	2	5	17
53	4	4	2	4	4	3	21	4	4	4	5	5	5	5	32	3	2	2	4	2	4	17	2	2	4	2	5	15
54	5	5	4	2	4	2	22	2	4	4	4	4	3	4	25	5	4	2	4	2	4	21	2	2	3	2	4	13
55	4	4	3	4	4	2	21	4	4	4	5	4	4	5	30	4	2	2	4	2	5	19	2	4	4	3	5	18
56	4	4	4	5	4	3	24	4	4	4	5	5	4	5	31	4	4	4	4	2	5	23	2	2	4	2	5	15
57	2	2	2	1	1	2	10	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	3	2	4	15	2	3	3	2	3	13	
58	2	4	2	4	4	2	18	4	4	4	5	5	5	5	31	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	11
59	2	3	2	4	4	2	17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	11
60	2	4	2	4	4	2	18	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	3	12
61	2	4	2	4	4	2	18	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	3	12
62	2	4	2	4	4	2	18	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	11
63	2	4	2	4	4	2	18	4	4	4	5	5	5	5	31	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	2	2	12
64	2	4	2	4	4	2	18	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	10
65	2	4	2	4	4	2	18	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	2	2	12
66	4	4	4	4	4	2	22	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	4	4	25	2	2	2	2	2	10
67	2	4	2	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	2	2	11
68	2	4	2	4	4	2	18	4	4	4	5	5	5	5	31	4	4	2	4	4	4	22	2	2	3	2	2	11
69	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	2	2	4	2	2	12
70	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	3	3	13
71	4	4	4	4	3	2	21	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	10
72	3	2	1	3	1	1	11	2	2	3	3	4	3	2	19	3	2	3	2	3	3	16	5	4	4	3	5	21
73	3	4	3	3	4	5	22	3	4	3	2	3	4	3	22	3	4	3	2	3	2	17	3	4	5	3	4	19
74	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	3	4	3	24	3	4	5	2	2	3	19	4	4	4	3	4	19
75	4	3	3	2	3	3	18	4	3	2	3	3	3	3	21	4	2	4	2	2	2	16	4	4	3	3	4	18
76	3	4	3	4	2	1	17	3	2	2	1	3	2	2	15	3	4	4	3	2	3	19	3	3	3	4	4	17
77	2	2	3	2	1	1	11	3	2	3	2	4	4	3	21	3	4	5	2	2	2	18	4	3	2	3	3	15
78	3	2	3	3	3	2	16	4	3	3	4	4	3	4	25	3	2	3	3	3	4	18	5	5	4	4	4	22
79	2	2	2	2	2	3	13	2	3	4	4	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	2	3	4	3	4	16
80	3	3	2	2	2	2	14	3	4	4	4	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	17	2	2	2	2	2	10
81	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	2	2	4	18	2	2	2	2	2	10
82	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	2	2	4	18	2	2	2	2	2	10
83	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	2	2	4	18	2	2	2	2	2	10
84	2	2	2	2	2	2	12	4	4	4	4	3	4	4	27	2	3	3	2	2	4	16	2	2	2	2	2	10
85	2	4	2	4	4	2	18	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	4	4	4	22	2	2	3	2	2	11
86	2	2	3	2	2	3	14	4	4	4	4	4	4	4	28	2	2	4	4	4	4	20	2	2	3	2	2	11
87	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	4	4	2	4	19	2	2	3	2	2	11
88	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	4	4	2	4	19	2	2	3	2	2	11
89	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	3	2	2	4	2	4	17	2	2	3	2	2	11
90	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
91	3	4	1	2	2	2	14	3	4	3	4	4	4	4	26	3	2	2	3	2	3	15	2	2	2	2	2	10
92	3	3	3	2	3	3	17	4	4	3	5	5	4	4	29	2	2	2	2	2	4	14	3	3	3	3	3	15
93	3	3	4	2	3	3	18	4	4	3	4	3	3	3	24	3	3	2	3	4	3	18	3	3	3	3	3	15
94	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	5	5	4	4	26	3	3	3	3	3	3	18	1	1	1	1	1	5
95	2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	4	3	3	3	21	4	3	4	2	3	3	19	4	4	3	4	3	18
96	2	2	3	2	3	4	16	3	3	3	4	4	3	3	23	3	2	3	4	3	3	18	3	3	2	3	4	15
97	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	5	5	4	4	26	3	3	3	3	3	3	18	1	1	1	1	2	6
98	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	3	4	3	4	3	21	2	2	3	3	3	13
99	4	3	3	3	4	2	19	4	4	3	5	4	3	4	27	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	15
100	3	3	3	3	3	2	17	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	10

Lampiran 5 : Output pengujian SPSS

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	Total_X1
item1	Pearson Correlation	1	,452**	,357**	,122	,053	,113	,526**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,226	,600	,262	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item2	Pearson Correlation	,452**	1	,037	,588**	,578**	,234*	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,715	,000	,000	,019	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item3	Pearson Correlation	,357**	,037	1	-,008	,129	,204*	,418**
	Sig. (2-tailed)	,000	,715		,939	,200	,041	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item4	Pearson Correlation	,122	,588**	-,008	1	,669**	,346**	,733**
	Sig. (2-tailed)	,226	,000	,939		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item5	Pearson Correlation	,053	,578**	,129	,669**	1	,450**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,600	,000	,200	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item6	Pearson Correlation	,113	,234*	,204*	,346**	,450**	1	,614**
	Sig. (2-tailed)	,262	,019	,041	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total_X1	Pearson Correlation	,526**	,755**	,418**	,733**	,777**	,614**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	6

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	Total_X2
item1	Pearson	1	,635**	,608**	,575**	,411**	,582**	,589**	,777**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
item2	Pearson	,635**	1	,777**	,660**	,342**	,456**	,476**	,788**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
item3	Pearson	,608**	,777**	1	,665**	,388**	,570**	,473**	,819**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
item4	Pearson	,575**	,660**	,665**	1	,600**	,556**	,645**	,850**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
item5	Pearson	,411**	,342**	,388**	,600**	1	,769**	,717**	,741**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
item6	Pearson	,582**	,456**	,570**	,556**	,769**	1	,703**	,818**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
item7	Pearson	,589**	,476**	,473**	,645**	,717**	,703**	1	,806**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Total_X2	Pearson	,777**	,788**	,819**	,850**	,741**	,818**	,806**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	7

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	item6	Total_X3
item1	Pearson Correlation	1	,315**	,197*	,624**	,197*	,370**	,776**
	Sig. (2-tailed)		,001	,050	,000	,050	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item2	Pearson Correlation	,315**	1	,692**	-,028	,316**	-,101	,607**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,786	,001	,316	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item3	Pearson Correlation	,197*	,692**	1	-,089	,228*	-,185	,514**
	Sig. (2-tailed)	,050	,000		,376	,023	,066	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item4	Pearson Correlation	,624**	-,028	-,089	1	,117	,649**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,786	,376		,245	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item5	Pearson Correlation	,197*	,316**	,228*	,117	1	-,005	,518**
	Sig. (2-tailed)	,050	,001	,023	,245		,964	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
item6	Pearson Correlation	,370**	-,101	-,185	,649**	-,005	1	,471**
	Sig. (2-tailed)	,000	,316	,066	,000	,964		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total_X3	Pearson Correlation	,776**	,607**	,514**	,660**	,518**	,471**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	6

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	Total_Y
item1	Pearson Correlation	1	,817**	,626**	,542**	,662**	,864**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
item2	Pearson Correlation	,817**	1	,717**	,647**	,759**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
item3	Pearson Correlation	,626**	,717**	1	,409**	,719**	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
item4	Pearson Correlation	,542**	,647**	,409**	1	,522**	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
item5	Pearson Correlation	,662**	,759**	,719**	,522**	1	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Total_Y	Pearson Correlation	,864**	,935**	,833**	,706**	,880**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,29673994
	Absolute	,113
Most Extreme Differences	Positive	,113
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		1,132
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	JOB INSECURITY	,837	1,194
	WORK ENVIRONMENT	,694	1,441
	WORKLOAD	,785	1,275

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	3,710	1,621		
1	JOB INSECURITY	,008	,062	,015	,135	,893
	WORK ENVIRONMENT	,033	,058	,070	,576	,566
	WORKLOAD	-,082	,074	-,128	-1,115	,268

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,361 ^a	,131	,104	3,881	,131	4,810	3	96	,004

a. Predictors: (Constant), WORKLOAD, JOB INSECURITY, WORK ENVIRONMENT

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14,047	3,084			
1	JOB INSECURITY	,117	,119	,102	,984	,328
	WORK ENVIRONMENT	-,379	,110	-,395	-3,458	,001
	WORKLOAD	,403	,141	,308	2,865	,005

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	217,297	3	72,432	4,810	,004 ^b
	Residual	1445,663	96	15,059		
	Total	1662,960	99			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), WORKLOAD, JOB INSECURITY, WORK ENVIRONMENT

Lampiran 6 : Hasil Cek Plagiasi

Skripsi_Artos			
ORIGINALITY REPORT			
26%	27%	14%	16%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	4%	
2	core.ac.uk Internet Source	2%	
3	jurnal.upnyk.ac.id Internet Source	2%	
4	repository.upstegal.ac.id Internet Source	1%	
5	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	1%	
6	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%	
7	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%	
8	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%	
9	repository.president.ac.id Internet Source	1%	
10	journal.yrpiiku.com Internet Source	1%	
11	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%	
12	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%	
13	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	1%	
14	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1%	

Lampiran 7 : Surat Izin Penelitian

Kepada Yth.
Ibu Sanggam
Direktur Produksi Garmen
Di tempat

Dengan hormat,
Terlampir surat dari Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta perihal permohonan ijin Penelitian untuk Skripsi di divisi Garment PT. Dan Liris


Mohon ijin Ibu Sanggam, bagi 1 (satu) orang mahasiswi sbb:

Nama : Artos Surya Dyah Prastika
NIM : 195211259
Progdi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul : *"Analisis Pengaruh Job Insecurity, Work Environment, dan Workload Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Dan Liris"*


untuk bisa melakukan Penelitian di divisi Garment PT. Dan Liris pada bulan November 2022.

Demikian permohonan ijin ini kami sampaikan. Atas kebijaksanaan Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

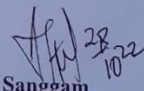
Sukoharjo, 24 Oktober 2022
Hormat kami,


Dadang Oksi
BLK

Mengetahui,


Harrison Silaen
Direktur Umum

Menyetujui,


Sanggam
Direktur Produksi Garmen

Lampiran 8 : Daftar Riwayat Hidup



Artos Surya Dyah Prastika

Alamat: Nguter, Sukoharjo _____ TTL: Sukoharjo, 15 Maret 2002



prastikaatmoyo@gmail.com



0851 6121 1252



lifenthestory15.blogspot.com/



linkedin.com/in/asdprastika

SKILLS

Inisiatif

Public Speaking

Kerja Tim

Ms. Office

Canva

Photo Editing

Fotografi

Problem Solving

LANGUAGES

Bahasa Indonesia

Native or Bilingual Proficiency

English

Elementary Proficiency

PERSONALITY

Ramah

Ambisius

Perfeksionis

Komunikatif

Open Mindedness

PENDIDIKAN

Manajemen Bisnis Syariah
UIN Raden Mas Said Surakarta

2019 - Sekarang

IPK 3,74

SMA Negeri 1 Tawang Sari
Riwayat Pendidikan

2016 - 2019

SMP Negeri 4 Sukoharjo
Riwayat Pendidikan

2013 - 2016

SD Negeri Pondok 01
Riwayat Pendidikan

PENGALAMAN KERJA

Internship

Divisi Keuangan, PT Aksara Solopos

11/2021 - 12/2021

Founder

madaster.us & cgentdaily

ORGANISASI DAN PENGALAMAN

GenBI Komisariat UIN Raden Mas Said Surakarta (2022 - Sekarang)

Anggota penerima beasiswa Bank Indonesia, Staff Divisi Pendidikan

Kelompok Studi Pasar Modal FEBI UIN Surakarta (2021 - 2022)

Divisi Investasi

Asisten Laboratorium Praktikum Digital Marketing (2022)

Asisten Laboratorium Praktikum Pasar Modal (2021)

Volunteer Musyawarah Nasional dan JES PTKIN se-Indonesia (09/2021 - 10/2021)

Bagian Hubungan Masyarakat

HMPS Manajemen Bisnis Syariah (2021)

Divisi Education Research

IKEMAS IAIN Surakarta (2020 - 2021)

Divisi Kominfo

Volunteer Campaign @projectcareer dan @mindtalkers (2021)

Moderator & MC (2021)

Forum Ekonomi Syariah (2020 - 2021)

Divisi Public Relation

Leadership Camp DEMA FEBI 2019 (2019)

Marching Band GWN Kab. Sukoharjo (2017 - 2018)

Divisi Percussion