

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PG DJOMBANG BARU

Chilmi Cahyo Firdaus^{1*}, Lik Anah²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang

Informasi Artikel

Diterima: 10 Januari 2024

Revisi: 15 Januari 2024

Diterima: 30 Januari 2024

Kata kunci:

Job Insecurity, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

Korespondensi

*Penulis korespondensi :

chilmicahyo2000@gmail.com

Abstrak

Job Insecurity adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, dan berubah-ubah yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaannya. *Job insecurity* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PG Djombang Baru. Jenis metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan desain penelitian metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai kontrak yang disebut PKWT pada Pabrik Gula Djombang Baru berjumlah 116 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 54 responden. Tahap analisis data yang digunakan adalah: statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan terakhir uji hipotesis (uji *t*, uji *f* dan uji koefisien determinasi). Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan (t hitung $1.474 < t$ tabel 2.0076), Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (t hitung $2.926 > t$ tabel 2.0076), dan *Job Insecurity* Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pg Djombang Baru (Nilai signifikan $0.00 < 0.05$)

How to Cite

Kutip dokumen ini: Firdaus, C. C., & Anah, L. (2024). Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PG Djombang Baru . BIMA : Journal of Business and Innovation Management, 6(2), 179–189. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i2.5904>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting dimana perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasionalnya. Agar tercapainya tujuan maka

perusahaan wajib memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Di dalam dunia pekerjaan, karyawan akan menghadapi berbagai kesulitan atau masalah baik di dalam maupun di luar pekerjaan (Purwati & Maricy, 2019).

Perusahaan dalam rangka menjalankan kegiatan organisasinya tentu memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Nassrulloh et al., 2018).

Fenomena yang sering terjadi pada beberapa perusahaan yaitu *turnover intention*. Di dalam dunia pekerjaan, karyawan akan menghadapi berbagai kesulitan atau masalah baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan harus mengembangkan kemampuannya sesuai yang diharapkan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan maupun organisasi (Priyana et al., 2022).

Turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan. *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yakni melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja berkaitan erat dengan keinginan seorang karyawan untuk melakukan perpindahan (Muafiah, 2019).

Turnover intention merupakan kemauan secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Penyebab tingginya turnover intention biasanya pekerja yang bekerja pada perusahaan yang kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan atau keinginan pekerja serta kurangnya perhatian terhadap keamanan yang menyebabkan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) saat bekerja di perusahaan. (Hallo & Dewi, 2022). Jika dilihat dari segi ekonomi, tentu perusahaan perlu mengeluarkan banyak biaya dalam melakukan rekrutment, menghabiskan waktu yang lama untuk melatih karyawan, dll yang menyebabkan suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Ketidakpuasan inilah yang menyebabkan *turnover* (Nurdiana Dihan & Noufaldi Dwi Prasetyo, 2022).

Job Insecurity adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa bingung dan tidak aman, dan berubah-ubah yang dapat mengancam keberlangsungan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja yang muncul dari situasi diri sendiri serta lingkungan tempat bekerja akan menciptakan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan serta kekhawatiran tentang kelangsungan pekerjaan (Gunawan & Ardana, 2020).

Job insecurity menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Faktor lingkungan dan kondisi perusahaan lebih dominan dalam menentukan tingkat ketidakamanan kerja seorang karyawan dalam bekerja. Aspek yang ada pada lingkungan kerja berupa beban atau target kerja terlalu tinggi, kesulitan dalam pengembangan karir, ketidakjelasan peran, dan perubahan perusahaan (Ardi Saputra et al., 2020).

Selain *job insecurity*, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apabila karyawan senang dan nyaman dengan lingkungan kerjanya,

maka karyawan akan betah untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan efisien (Marzuqi, 2021). Ketika persentase *turnover intention* dalam suatu perusahaan melebihi 10% dari jumlah karyawan maka *turnover* dalam perusahaan di katakan tinggi. Dari sejumlah faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, peneliti berfokus kepada dua faktor *turnover intention* yaitu *job insecurity* dan lingkungan kerja karena kemungkinan berpengaruh.

PG. Djombang Baru adalah salah satu pabrik penyedia gula terbesar yang dibawah naungan PTPN X yang bertempat di Jl Panglima Sudirman No 01 Jombang kec. Jombang Kab Jombang yang berdiri sejak tahun 1985. Dalam sektor perkebunan, pabrik gula Djombang Baru telah memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional. Dalam hal pencapaian tujuan perusahaan sumber daya manusia belum optimal sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa dukungan karyawan dalam memajukan perusahaan masih rendah.

Menurut observasi dari hasil yang peneliti lakukan di pabrik gula Djombang Baru ternyata ditemukan berbagai permasalahan yaitu keamanan kerja (*job insecurity*). Yang pertama yaitu ketidakjelasan atau penempatan kerja yang berkaitan pengetahuan kerja yang mempekerjakan pekerja musiman yang disebut PKWT (Perjanjian Kontrak Waktu Tertentu) yang biasa melakukan sistem roling atau penempatan pekerjaan yang tidak sesuai antara kemampuan. Permasalahan kedua yaitu konflik karyawan, banyak karyawan yang keluar masuk terutama karyawan dengan tidak cocok dengan kerja, karena perselisihan pendapat pada usia muda yang masa kerja lebih rendah dengan usia yang dewasa. Yang ketiga yaitu jadwal pekerjaan, ada beberapa keluhan dari karyawan mengenai jadwal bekerja. Mereka sering ditukar shift tanpa adanya pemberitahuan dahulu yang membuat jarak antara jam shift pagi dan shift siang tidak ada jeda waktu sehingga beban kerja yang kurangnya maksimal dalam melakukan pekerjaan. Selain dari keamanan kerja (*job insecurity*) ada hal lain yang menjadi sorotan masalah karyawan di pabrik gula Djombang Baru yaitu lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara juga ditemukan fenomena pegawai yang pada saat mereka memiliki keperluan menesak mereka tidak izin, atau tanpa keterangan, hal tersebut dapat berpengaruh pada penilaian kinerja karena mankir. Dari hasil wawancara kepada HRD dan juga sejumlah karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru, peneliti menemukan indikasi masalah yang paling dominan terkait keamanan kerja(*job insecurity*) dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap turnover Intention karyawan. Maka sehubungan dengan fenomena tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pg Djombang Baru”**.

Penelitian terdahulu memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian ini mulai dari variabel bebas dan variabel terikat yang dianalisis sampai dengan perbedaan objek penelitian. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Hallo dan Dewi (2022) tentang ‘Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek’. Kesamaan dari penelitian adalah variabel job insecurity sementara perbedaan penelitian ada pada variabel bebas lainnya yaitu stres kerja.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif karena penelitian disajikan dengan angka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal yang bersifat sebab akibat

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang termasuk populasi adalah seluruh pegawai kontrak yang disebut PKWT pada Pabrik Gula Djombang Baru berjumlah 116 karyawan. Pembagian populasi dalam penelitian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah:

Tabel 1. Jumlah Populasi

Bagian	Jumlah Karyawan PKWT
Instalasi	43
Pengolahan	46
Keuangan dan Umum	3
QA dan SM	9
Tanaman	15
JUMLAH	116

Sementara itu sampel dari populasi dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan Rumus Slovin dan didapatkan jumlah sampel yang perlu diambil yaitu 54 responden.

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

Teknik Pengumpulan Data

Teknik-teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Tahap analisis data yang digunakan adalah: statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan terakhir uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X1)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0.576	0.2681	Valid
X1.2	0.596	0.2681	Valid
X1.3	0.701	0.2681	Valid
X1.4	0.586	0.2681	Valid
X1.5	0.698	0.2681	Valid
X1.6	0.721	0.2681	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
------	---------	--------	------------

X2.1	0.689	0.2681	Valid
X2.2	0.691	0.2681	Valid
X2.3	0.788	0.2681	Valid
X2.4	0.680	0.2681	Valid
X2.5	0.696	0.2681	Valid
X2.6	0.619	0.2681	Valid
X2.7	0.707	0.2681	Valid
X2.8	0.727	0.2681	Valid
X2.9	0.739	0.2681	Valid
X2.10	0.658	0.2681	Valid
X2.11	0.744	0.2681	Valid
X2.12	0.741	0.2681	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0.604	0.2681	Valid
Y.2	0.702	0.2681	Valid
Y.3	0.735	0.2681	Valid
Y.4	0.702	0.2681	Valid
Y.5	0.454	0.2681	Valid
Y.6	0.751	0.2681	Valid
Y.7	0.517	0.2681	Valid
Y.8	0.707	0.2681	Valid
Y.9	0.569	0.2681	Valid
Y.10	0.407	0.2681	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel valid dan dapat digunakan untuk perhitungan selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	0.755	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0.767	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0.752	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Hasil olah data SPSS pada semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,70. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang memuat uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00576084
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.046
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, analisis uji kolmogorov smirnov menunjukkan nilai 0.200 > 0.05 sehingga data tersebut dinyatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.510	6.410		1.796	.078					
	JOB INSECURITY X1	.405	.274	.199	1.474	.147	.381	.202	.177	.788	1.269
	LINGKUNGAN KERJA X2	.343	.117	.395	2.926	.005	.487	.379	.351	.788	1.269

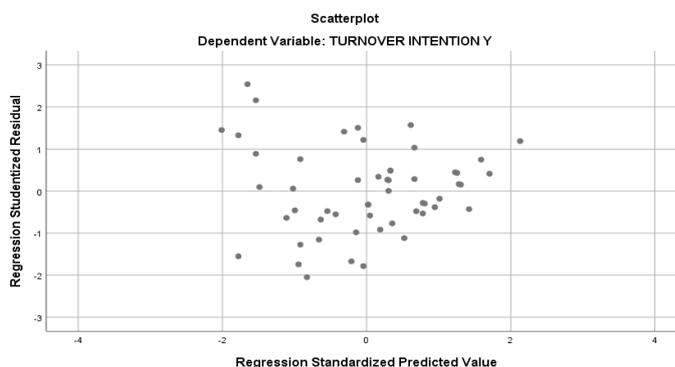
a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity* dan lingkungan kerja menunjukkan pada hasil perhitungan nilai VIF ,yaitu $1.269 < 10$ sehingga dapat dikatakan variabel *job insecurity* dan lingkungan kerja menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil diatas, memperlihatkan bahwa sebagian besar titik menyebar secara acak serta tersebar diatas ataupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.510	6.410		1.796	.078
	JOB INSECURITY X1	.405	.274	.199	1.474	.147
	LINGKUNGAN KERJA X2	.343	.117	.395	2.926	.005

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) : 11.510
jika seluruh variabel independen dianggap nol (0), maka nilai *Turnover Intention* adalah 11.510.
- b. Koefisien regresi (b) X1 : .405
menunjukkan jika variabel *Job Insecurity* ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada *Turnover Intention* sebesar .405. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* di PG Jombang Baru.
- c. Koefisien regresi (b) X2 : .343
menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada *Turnover Intention* sebesar .405. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* di PG Jombang Baru.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.510	6.410		1.796	.078
	JOB INSECURITY X1	.405	.274	.199	1.474	.147
	LINGKUNGAN KERJA X2	.343	.117	.395	2.926	.005

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

Sumber : data diolah peneliti, 2023

1. *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : *Job Insecurity* (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), H1 : *Job Insecurity* (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Dari hasil diatas, terlihat pada variabel *Job Insecurity* (X1) bahwa t hitung $1.474 < 2.0076$ maka H0 diterima, artinya *Job Insecurity* (X1) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PG Jombang Baru.

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), Ha : Lingkungan Kerja (X2) terhadap berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Dari hasil tabel diatas, terlihat pada variabel Lingkungan Kerja (X2) bahwa t hitung $2.926 > t$ tabel 2.0076 maka H0 ditolak, artinya Lingkungan Kerja (X2) terhadap berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PG Jombang Baru.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji f (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.426	2	155.713	9.338	.000 ^b
	Residual	850.444	51	16.675		
	Total	1161.870	53			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA X2 , JOB INSECURITY X1

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil uji F dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, begitupula sebaliknya. Nilai signifikan $0.00 < 0.05$ sehingga membuktikan bahwa *job insecurity* (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y) pada PG Jombang Baru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.268	.239	4.084

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA X2 , JOB INSECURITY X1

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION Y

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) ,yaitu .239 atau 23.9% yang artinya bahwa 23.9% variasi *Turnover Intention* (Y) pada PG Jombang Baru dapat dijelaskan oleh *job insecurity* dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 76.1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Menurut hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Job Insecurity* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pg Djombang Baru :

1. Berdasarkan uji t (parsial) variabel *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan dan *job insecurity* pada Pg Djombang Baru tidak memiliki dampak terhadap turnover intention.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Menurut penelitian yang telah dilakukan *Job Insecurity* Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pg Djombang Baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali Fikri, Syamsul Arifin, M. F. F. (2022). Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Karyawan. *γ787*, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Ardi Saputra, E. G., Maryam, S., & Marwati, F. S. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pt. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 263–270. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.926>
- Arsuta, A. P., & Mashyuni, I. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Mara River Safari Lodge Gianyar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 501–502.
- Azizah, C., & Murniningsih, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 606–613. <https://journal.unimma.ac.id>
- Gayatri, E. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 11(1), 77–85.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Gunawan, ce. 2020. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Edisi ke Sembilan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>
- Irawati, R. (2021). Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen

Organisasi Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Buletin Ekonomi: Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Akuntansi*, 18(2), 167. <https://doi.org/10.31315/be.v18i2.5636>

- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63. www.alfamartku.com
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Mayawati, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56–57.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 10(2), 161–168.
- Muafiah, A. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi. In *Ayan* (Vol. 8, Issue 5).
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Nassrulloh, Ambarwati, T., & Mursidi. (2018). 1561-2893-1-Sm. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7 No. 2, 102–113.
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Nurdiana Dihan, F., & Noufaldi Dwi Prasetyo, F. (2022a). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Pengaruh Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *AMIK PGRI Kebumen*, 1(1), 73–91.
- Nurdiana Dihan, F., & Noufaldi Dwi Prasetyo, F. (2022b). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Penyedia Jasa Pengelolaan Kebersihan Pt. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *Jurnal Mabiseka (Manajemen, Bisnis, Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(2), 89–107.
- Priyana, I., Permanawati, V., & Saberina, S. (2022). Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 52–56.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika

Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (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, 2017*, 312–325.
- Umami, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 118–134.
<https://doi.org/10.33752/bima.v2i2.133>
- Waskito, M., & Putri, A. R. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Office Pt Cipta Nugraha Contrindo. *Kinerja*, 4(1), 111–122. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1799>
- Zulfa, E. F., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>