

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN
JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA SDM
DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI INTERVENING
(Studi Pada Pabrik Sepatu PT. Parkland Word
Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara)**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh:
Cholifatun Nikmah
(30401800063)**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN JOB
INSECURITY TERHADAP KINERJA SDM
DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI INTERVENING
(Studi Pada Pabrik Sepatu PT. Parkland Word Kecamatan Mayong
Kabupaten Jepara)**

Disusun oleh :

Cholifatun Nikmah

30401800063

Telah disetujui pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang
panitia

Ujian usulan penelitian untuk skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 23 Januari 2022

Pembimbing



Dra. Wasitowati, MM.

NIK. 220405052

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA SDM DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI INTERVENING

Disusun oleh :

Cholifatun Nikmah

NIM. 30401800063

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 28 Januari 2022

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing


Dra. Hj. Wasitowati, MM

NIDN.0021015901

Penguji I


Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM

NIDN.0602015601

Penguji II


Dr. Siti Sumiati, SE., M.Si.,

NIDN.0619036801

Digitally signed
by Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., M.Si.,
DN: cn=Dr. Hj. Siti Sumiati, SE., M.Si.
UNISSULA Semarang, Fakultas
Ekonomi,
email=sitisumiati@unissula.ac.i
Date: 2022.02.20 09:39:07 +07

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. H. Ardian Adhiatma, S.E., M.M.

NIDN. 0626027201

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Cholifatun Nikmah

NIM : 30401800063

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Skripsi/Tugas Akhir/Tesis/Disertasi* dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Job Insecurity Terhadap Kinerja SDM Dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening

dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 16 Februari 2022
Yang menyatakan,



Cholifatun Nikmah
NIM 30401800063

*Coret yang tidak perlu

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Cholifatun Nikmah

NIM : 30401800063

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa untuk skripsi dengan judul

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA SDM DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI INTERVENING (Studi Pada Pabrik Sepatu PT. Parkland Word Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara)”

Benar-benar bebas dari plagiasi atau mengambil alih sebagian besar atau seluruh karya tulis milik orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Apabila saya terbukti melakukan Tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Cholifatun Nikmah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tidak ada yang tidak mungkin di dunia ini, selalu ada harapan bagi mereka yang mau berdoa. Selalu ada jalan untuk mereka yang mau berusaha” Sesungguhnya Allah tidak merubah nasib suatu kaum (individu/sosial) sampe mereka sendiri yang merubahnya” (Qs. Ar-Ra’d:11),” Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kemudahan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan” (Al-Mujadillah:11)

PERSEMBAHAN

Pertama,

Skripsi ini akan saya persembahkan kepada kedua Orang Tua saya yang saya cintai sepenuh hati dan saya ingin sekali bisa membanggakan beliau (Bapak Sami’an dan Ibu Rukanah) yang sudah membesarkan dan mendidik saya, bekerja keras demi masa depan saya serta tiada henti mendoakan dan membuat saya semangat dalam menyelesaikan dan mencapai semua hal sehingga menjadi seperti sekarang ini, dan menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kedua,

Kepada Adik saya tercinta Reisyia Putri Anindita, keluarga besar mbok lah, dan tak lupa pacar saya tercinta Imawan Hadi Cahyono yang telah memberi semangat dan dukungan terhadap saya. Sebuah puji syukur karena dapat menyelesaikan perkuliahan dengan tepat waktu dan menjadi bagian dari kalian.

Ketiga,

Untuk seluruh guru TK, SD, SMP, SMA dan seluruh dosen FE Unissula yang telah mendidik saya, ibarat jam dinding yang terus bekerja walau tak jarang dilihat namun senantiasa memberi manfaat bagi orang disekelilingnya. Serta dosen pembimbing saya yang saya hormati dan cintai Dra. Wasitowati, MM yang sudah sangat sabar membimbing saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb Pujy syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan kasih sayang Nya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan pra skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Sdm Dengan Turnover Intention Sebagai Intervening”.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi. Ucapan terimakasih ini ditujukan kepada:

1. Ibu Dra. Wasitowati, M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya dan sabarnya dalam memberikan arahan, saran dan bimbingan bagi penulis.
2. Ibu Prof. Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, Se., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan agung Semarang.
5. Seluruh Staff PT. Parkland Word Mayong Jepara yang sudah membantu peneliti melakukan penelitian.
6. Bapak dan ibu saya tercinta, yang telah membesarkan saya, selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk saya dan semua keluarga besar.
7. Kepada Imawan Hadi Cahyono yang sudah menemani dan mendukung saya selama ini.
8. Kepada Angkringan Pojok klub yang sudah menemani perjuangan saya sampai akhir.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa usulan penelitian skripsi masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, baik dari materi

maupun dari tata penulisan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat membangun guna menyempurnakan usulan penelitian skripsi ini dimasa yang akan datang. Semoga usulan penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat bagi penulis maupun pembaca.

Semarang, 22 Januari 2022

Penulis



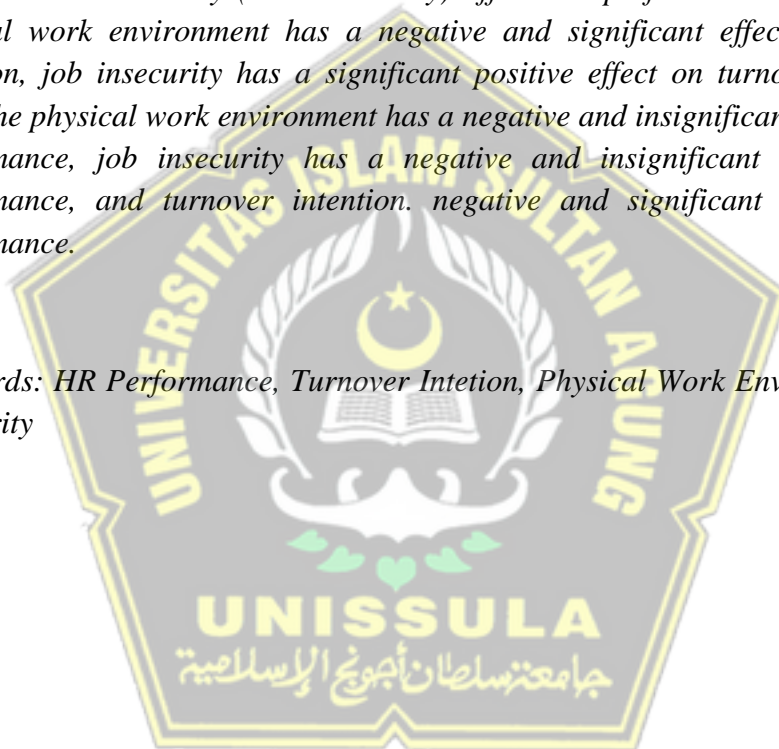
Cholifatun Nikmah



ABSTRACT

Human resources are an important asset in a company or organization. One of them can be seen in the performance of the employee. A person's performance will be said to be good if employees at the company or organization feel safe in the work itself. This study was conducted to examine the effect of the physical work environment and job insecurity on HR performance with turnover intention as an intervention. The sampling technique in this research is purposive sampling and obtained 100 samples from employees of PT. Parkland World. The results of this study prove that the physical work environment, job insecurity, and turnover intention simultaneously (simultaneously) affect HR performance. Partially, the physical work environment has a negative and significant effect on turnover intention, job insecurity has a significant positive effect on turnover intention, while the physical work environment has a negative and insignificant effect on HR performance, job insecurity has a negative and insignificant effect on HR performance, and turnover intention. negative and significant effect on HR performance.

Keywords: HR Performance, Turnover Intention, Physical Work Environment, Job Insecurity



ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Salah satunya bisa dilihat pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja seseorang akan dikatakan baik apabila karyawan pada perusahaan ataupun organisasi itu merasa aman dalam pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja SDM dengan Turnover Intention Sebagai Intervening. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dan diperoleh 100 sampel dari karyawan PT. Parkland World. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, *job insecurity*, dan *turnover intention* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja SDM. Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM, *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM, dan *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

Kata kunci: Kinerja SDM, *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja Fisik, *Job Insecurity*

INTISARI

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Salah satunya bisa dilihat pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja seseorang akan dikatakan baik apabila karyawan pada perusahaan ataupun organisasi itu merasa aman dalam pekerjaan itu sendiri. Rasa aman ini tidak hanya tentang rasa aman terhadap kecelakaan kerja, namun juga rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri. Tidak sedikit karyawan yang merasa tidak aman atas ancaman kehilangan pekerjaannya. Mereka merasa tidak aman karena ancaman yang dirasakan setiap individu ditempat kerja membuat peluang di pekerjaan itu sendiri semakin kecil. Akhirnya hal tersebut menimbulkan keinginan berpindah dari tempat kerja tersebut.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja SDM dengan Turnover Intention Sebagai Intervening. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dan diperoleh 100 sampel dari karyawan PT. Parkland World. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik, *job insecurity*, dan *turnover intention* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja SDM. Secara parsial, lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM, *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM, dan *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK.....	x
INTISARI.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	1
DAFTAR GAMBAR.....	2
BAB I PENDAHULUAN.....	3
1.1 Latar Belakang Masalah.....	3
1.2 Rumusan Masalah.....	15
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	18
2.1 Landasan Teori.....	18
2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik.....	18
2.1.2 Job Insecurity.....	22
2.1.3 <i>Turnover Intention</i>	26
2.1.4 Kinerja Sumber Daya Manusia.....	28
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	32
2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i>	32
2.2.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	34
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM.....	36
2.2.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja SDM.....	37
2.2.5 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja SDM.....	39
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Populasi dan Sempel	41
3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data	43
3.3.1 Data Primer	43
3.3.2 Data Sekunder.....	43
3.4 Metode Pengumpulan Data	43
3.4.1 Kuesioner	43
3.4.2 Studi Pustaka.....	44
3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator	44
3.6 Teknis Analisis Data	45
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas	45
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Multikolinearitas.....	46
c. Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)	48
3.6.5 Uji F dan Koefisien Determinasi.....	49
a. Uji F	49
b. Koefisien determinasi	49
3.6.6 Uji Sobel.....	50
BAB IV	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Deskripsi Responden	52
4.1.1. Gambaran Umum Objek penelitian	52
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.2 Tanggapan Responden	54
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian	54

4.2.1.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1).....	55
4.2.1.2 Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X2).....	57
4.2.1.3 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y1)	57
4.2.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)	58
4.3 Analisis Data	59
4.3.1 Uji Kualitas Data	59
4.3.1.1 Uji Validitas	59
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	60
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	61
4.3.2.2 Uji Multikolinieritas	62
4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas	63
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.5 Uji Keباikan Model	67
4.5.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	67
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.6 Pengujian Hipotesis.....	68
4.6.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	68
4.7 Uji Sobel.....	70
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM Melalui <i>Turnover Intention</i>	71
4.7.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja SDM Melalui <i>Turnover Intention</i>	72
4.8 Pembahasan	73
4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
4.8.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	75
4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM	76
4.8.4 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja SDM.....	77
4.8.5 Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja SDM	78
4.8.6 Peran <i>Turnover Intention</i> Memediasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM.....	79

4.8.7 Peran <i>Turnover Intention</i> Memediasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM.....	79
BAB V.....	81
PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	83
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	84
5.4 Agenda Penelitian Mendatang.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	89



DAFTAR TABEL

1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Parkland Word Jepara.....	12
3.1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	44
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
4.3 Usia Responden.....	54
4.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	55
4.5 Deskripsi Variabel Job Insecurity.....	56
4.6 Deskripsi Variabel Turnover Intention.....	57
4.7 Deskripsi Variabel Kinerja SDM.....	58
4.8 Hasil Uji Validitas.....	59
4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	61
4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	63
4.13 Model Persamaan Regresi Antara Lingkungan Kerja Fisik dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention.....	64
4.14 Model Persamaan Antara Lingkungan Kerja Fisik, Job Insecurity, dan Turnover Intention Terhadap Kinerja SDM.....	65
4.15 Hasil Uji F.....	66
4.16 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi.....	67
4.17 Hasil Uji T.....	68

DAFTAR GAMBAR

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
3.6.1 Uji Sobel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM Melalui Turnover Intention.....	50
3.6.2 Uji Sobel Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja SDM Melalui Turnover Intention.....	51
4.1 Kerangka Sobel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM Melalui Turnover Intention.....	70
4.2 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM Melalui Turnover Intention.....	70
4.3 Kerangka Sobel Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja SDM Melalui Turnover Intention.....	71
4.4 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja SDM Melalui Turnover Intention.....	71
4.5 Model Akhir Uji Sobel Test.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Salah satunya bisa dilihat pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja seseorang akan dikatakan baik apabila karyawan pada perusahaan ataupun organisasi itu merasa aman dalam pekerjaan itu sendiri. Rasa aman ini tidak hanya tentang rasa aman terhadap kecelakaan kerja, namun juga rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri. Tidak sedikit karyawan yang merasa tidak aman atas ancaman kehilangan pekerjaannya. Mereka merasa tidak aman karena ancaman yang dirasakan setiap individu ditempat kerja membuat peluang di pekerjaan itu sendiri semakin kecil. Akhirnya hal tersebut menimbulkan keinginan berpindah dari tempat kerja tersebut.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati – hati terhadap

setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal (Lucky dalam Farisa Jamal Taslim, 2010). Perubahan lingkungan kerja yang sering terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi; antara lainnya, perubahan teknologi yang semakin canggih, kepemimpinan, imbalan kerja, atau memang tempat dimana seorang karyawan itu bekerja beresiko tinggi akan menyebabkan ketidakamanan kerja sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja sangat besar.

Physical work environment atau lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2015). Dimana lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Sedangkan menurut (Nitisemito, 2016) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Mangkunegara, 2018) meliputi, faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara

sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

Berpedoman pada penjelasan-penjelasan tersebut maka peneliti mengambil suatu konklusi bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik atau *physical work environment* ialah lingkungan yang dirasakan pegawai secara fisik atau terlihat dan dapat mempengaruhi pegawai tersebut dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Job insecurity atau ketidaknyamanan kerja merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah – ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Wening (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. *Job insecurity* adalah sesuatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian (Pradiansyah, 1999). Lebih lanjut Hui dan Lee (dalam partina, 2002) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kurangnya kontrol untuk menjaga kelangsungan atau kontinuitas dalam situasi pekerjaan yang terancam.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan dari para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan, tidak aman, gelisah, dan khawatir, serta rasa ketidakbedayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

Turnover intention derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Menurut Handoko (2001, p.131) permintaan berhenti dapat terjadi jika seorang karyawan melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.

Menurut Harnoto dalam Tika Nur Halimah (2016) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan

diantaranya, absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya. Karyawan tersebut akan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Igbaria dan Greenhaus (1992) menyebutkan Turnover dapat berakibat fatal bagi organisasi karena perusahaan dapat mengalami kekurangan tenaga ahli pada pasar tenaga kerja dan menyebabkan biaya pendidikan yang tinggi bagi karyawan pemula. Penelitian yang dilakukan oleh Roberts, Coulson, dan Chonko (1999) dalam Mulki, et al.(2006) menunjukkan bahwa turnover tenaga pemasaran merupakan faktor yang penting dan akan berdampak terhadap bisnis. Biaya rekrutmen dan pendidikan terhadap tenaga pemasaran baru merupakan hal yang

subtansial dimana kerugian rata-rata atas produktivitas sales karena meninggalkan perusahaan sangat tinggi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan keluar karyawan dari pekerjaan yang sedang dikerjakan karena faktor-faktor tertentu.

Gondo kusumo (2006, p.34) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah lingkungan konkrit dan abstrak yang meliputi atau mengelilingi kerja seseorang. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dengan *Turnover Intention* sesuai dengan hasil penelitian dari Qureshi *et. al*, (2013) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif pada *Turnover intention*.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang

mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sdm merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pabrik adalah suatu bangunan industri besar di mana para pekerja mengolah benda atau mengawasi pemrosesan mesin dari satu produk menjadi produk lain, sehingga mendapatkan nilai tambah. Kebanyakan pabrik modern memiliki gudang atau fasilitas serupa yang besar yang berisi peralatan berat yang digunakan untuk lini perakitan. Pabrik mengumpulkan dan mengkonsentrasikan sumber daya: pekerja, kapital, dan mesin industri.

PT. Parkland Word Mayong Jepara, merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan sepatu olah raga, hasil produksi tersebut sesuai dengan pesanan dan ditujukan untuk diexport. PT. Parkland Word Mayong Jepara didirikan pada tanggal 14 Desember 2013 dengan akte nomor 070. PT. Parkland Word Mayong Jepara mempunyai kantor pusat di Jl. Pelang Mayong Jepara. Dalam pemilihan lokasi tersebut didasarkan atas pengamatan yang dilakukan pada saat studi kelayakan karena pada akhir tahun 2012-an, desa Pelang Mayong Jepara sedang membangun diri sebagai daerah industri. PT. Parkland Word Mayong Jepara, didirikan di atas tanah seluas kurang lebih sepuluh hektar, dan terdapat sekitar kurang lebih 3000 karyawan.

Pembangunan pabrik tersebut dimulai pada bulan desember 2012 dan baru selesai pada bulan November 2013. Kemudian pada bulan januari 2014 PT. Parkland Word Mayong Jepara sudah mulai beroperasi kemudian untuk export perdananya baru dapat dilakukan pada awal bulan pebruari 2014.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Resign PT. Parkland Word
Mayong Jepara
Periode 2019-2021**

Keterangan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Jumlah produksi sepatu	94.000 pcs/hari	92.160 pcs/hari	91.680 pcs/hari
Jumlah karyawan di bidang produksi	2.456 orang	2.782 orang	2.921 orang
Jumlah karyawan keluar karena kecelakaan kerja	771 orang	1.159 orang	1.278 orang
Jumlah karyawan keluar karena tidak betah	642 orang	1.337 orang	1.664 orang

Sumber : PT. Parkland Word Mayong Jepara

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa PT. Parkland Word Mayong Jepara merupakan pabrik yang besar dengan jumlah karyawan selama tahun 2019-2021 adalah <2000 orang. Pada tahun 2019 perusahaan tersebut memiliki karyawan sejumlah 2568 orang, kemudian pada tahun 2020 perusahaan tersebut memiliki jumlah karyawan sejumlah 2971 orang, pada tahun 2021 memiliki karyawan sejumlah 3015 orang. Tidak menutup kemungkinan jika memang pabrik tersebut pada setiap tahunnya membuka lapangan kerja yang banyak untuk semua orang.

Dengan jumlah karyawan yang banyak setiap tahunnya, maka tingkat keluar masuk karyawan PT. parkland Word juga semakin banyak pula. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kenaikan tingkat keluar karyawan dalam perusahaan tersebut diantaranya kecelakaan kerja, sakit, dan karyawan merasa tidak betah dengan pekerjaannya atau bosan. Pada tingkat keluar karyawan mengalami kenaikan yaitu dalam faktor kecelakaan kerja dan tidak betah. Sedangkan dalam faktor sakit menurun di setiap tahunnya. Mengacu pada keterangan tersebut dapat dijabarkan bahwa tingkat kecenderungan untuk keluar dari perusahaan bersifat fluktuatif. Tingkat kenaikan keinginan untuk keluar pegawai pada perusahaan ini akan terus menerus mengalami degresi jika tidak dilakukan pengkajian serta evaluasi terkait sebab-sebab atau faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen pegawai. Dengan demikian peneliti kemudian mengkonklusikan bahwa terdapat aspek penting yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Dalam peningkatan kerja tidak hanya memerlukan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja, akan tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan instansi juga memerlukan kenyamanan dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Pada perusahaan tersebut terdapat berbagai fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawan guna menunjang kenyamanan dalam melakukan proses produksi sepatu. Tentunya manajemen didalam suatu organisasi ataupun lembaga memiliki

lingkungan kerja yang berbeda-beda, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Lingkungan kerja menjadi aspek yang sangat krusial dalam rangka meningkatkan nilai kenyamanan serta kinerja pegawai. Sehingga demikian diperlukan beragam cara yang harus diterapkan di dalam agenda usaha yang dilakukan dalam rangka meningkatkan atau menyempurnakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sehingga adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian (Nanda Aulia Pangestu, 2020) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm. Hal ini bertolak belakang oleh (Sudarsih, 2018) bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sdm.

Pendapat (Mia Kurnia, Yuki Fitria, 2019), bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pebrida Saputri, Dirga Lestari, 2020), menyatakan bahwa job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti kemudian menetapkan studi yang akan dilakukan terkait permasalahan PT. Parkland Word Mayong Jepara dengan harapan permasalahan terkait turnover intention menjadi lebih stabil. Agar strategi yang digunakan dapat di implementasikan pada perusahaan yang lainnya, maka penulis memberikan judul studi :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA SDM DENGAN TURNOVER INTENTION SEBAGAI INTERVENING”

1.2 Rumusan Masalah

Berpedoman pada eksplanasi-eksplanasi yang telah dituliskan secara gamblang di dalam latar belakang studi, maka peneliti mengkonklusikan rumusan masalah riset “Bagaimana peran lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja sdm dengan *turnover intention* sebagai mediator”. Mengacu pada penjelasan ini kemudian diperoleh beberapa pertanyaan ilmiah yang dikaji antara lain :

1. Bagaimana pengaruh yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention* ?
2. Bagaimana pengaruh yang diberikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh yang diberikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sdm ?
4. Bagaimana pengaruh yang diberikan *job insecurity* terhadap kinerja sdm ?
5. Bagaimana pengaruh yang diberikan *turnover intention* terhadap kinerja sdm ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja sdm.

2. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari *job insecurity* terhadap kinerja sdm.
3. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari lingkungan kerja fisik terhadap *turnover intention*.
4. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
5. Penelitian dimaksudkan untuk menganalisis serta mengidentifikasi bagaimana pengaruh yang diberikan dari *job insecurity* terhadap kinerja sdm.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat dari segi Teoritis

Konklusi atas *result* atau *output* dari penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi terkait penambahan segi keilmuan sumber daya manusia khususnya mengenai perusahaan pabrik sepatu.

2. Manfaat dari segi Praktis

Konklusi atas *result* atau *output* dari penelitian diharapkan mampu dijadikan pertimbangan serta bahan untuk evaluasi terhadap pengoptimalan sumber daya manusia di Jepara.

3. Manfaat untuk Penulis

Konklusi atas *result* atau *output* dari penelitian diharapkan akan menambah kapabilitas peneliti dalam menciptakan suatu karya tulis ilmiah berbasis ilmu dan kajian teoritis dari sumber – sumber yang terpercaya. Selain itu konklusi dan ilmu yang diperoleh dalam proses perumusan skripsi ini, penulis mampu memperoleh gambaran lebih mendalam mengenai bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap pegawai pabrik sepatu Jepara.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan

para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2009:134)

Menurut (Simanjuntak, 2008:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2011:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai

“ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Non Fisik

Faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan

kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.2 Job Insecurity

Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam Sandi (2014) mengartikan job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (perceived impermanence). Menurut Ermawan (2007), job insecurity didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami

job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Menurut Ashford et al. (1989) dalam Sandi (2014), job insecurity merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun outsourcing yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity. Secara umum, job insecurity adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

Menurut Ameen et al. (1995) dalam Sandi (2014), ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan. Komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya. Secara rinci, lima komponen job insecurity yang dinyatakan sebagai berikut:

1. Arti penting aspek kerja (the importance of work factor), berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja. Karyawan yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki job

insecurity lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak merasa terancam.

2. Arti penting keseluruhan kerja (the importance of job event) seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian dipecat. Individu yang mendapat ancaman terhadap kejadian kerja penting lebih memungkinkan memicu job insecurity dibandingkan ancaman pada kejadian kerja yang tidak penting.
3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (Likelihood of negative change in work factor). Semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya job insecurity karyawan dan sebaliknya.
4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (likelihood of negative job event). Semakin besar kemungkinan negatif menimpa kejadian kerja, maka semakin besar potensi untuk kehilangan pekerjaan yang berakibat memperbesar timbulnya job insecurity karyawan dan sebaliknya.
5. Ketidakberdayaan (powerlessness) yang dirasakan individu membawa dampak pada cara individu menghadapi keempat komponen diatas.

Menurut Ashford et. al (1989) dalam Sandi (2014), jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja maka mereka

akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi atau rendahnya powerlessness akan berakibat semakin tinggi atau rendahnya job insecurity yang dirasakan individu.

Menurut Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), mengkategorikan faktor-faktor penyebab job insecurity kedalam 3 kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya downsizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan. Menurut Deston dan Wisdom (1991) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi yang paling sukses dalam menghadapi perubahan yang terjadi adalah organisasi yang menciptakan tradisi pembelajaran. Menurut Susanto (2004) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri (managing change).

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan,

latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi job insecurity misalnya: locus of control, self esteem, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.3 Turnover Intention

Handoko (2000) *turnover* merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Widodo (2010) menyatakan turnover intention adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan, yang dimana alasan seseorang untuk melakukan hal ini adalah karena ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Robbins dan Timothy (2008) menyatakan pendapat yang sama bahwa turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, sedangkan *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan para pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja dan keputusan ini bersifat tidak dapat dikontrol bagi karyawan yang mengalaminya (Robbins dan Timothy, 2008).

Turnover intention merupakan masalah yang sering timbul pada sebuah organisasi yang menyangkut keinginan keluarnya karyawan

dalam sebuah organisasi. Lucas (2012) menyatakan Turnover intention menjadi masalah penting karena biaya untuk mengganti Individu yang keluar akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Turnover intention dikatakan mahal karena menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya lainnya (Boushey dan Glynn, 2012). Itulah sebabnya organisasi harus berusaha untuk mengurangi turnover semaksimal mungkin karena secara langsung akan berpengaruh terhadap kualitas dan profitabilitas perusahaan.

Detienne et al. (2012) menyatakan Turnover intention merupakan sebuah konsep yang telah menarik minat dari para praktisi dan peneliti, yang akhirnya banyak mendefinisikan sebagai "hasrat keinginan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi". Pendapat yang sama dikemukakan oleh Harnoto (2002) turnover intention pada dasarnya adalah sama, keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya walaupun banyak hal mendasar yang membuat karyawan ingin berpindah.

Witasari (2009) menyatakan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur keinginan karyawan untuk keluar dari sebuah organisasi. Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.

Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi dapat didefinisikan sebagai keinginan keluarnya individu yang

didasari oleh berfikirnya individu untuk pindah pada organisasi lain.

2. Individu ingin memperoleh pekerjaan baru pada organisasi lain.

Individu ingin memperoleh pekerjaan baru dapat didefinisikan sebagai bagaimana seorang individu menilai organisasi pesaing dengan organisasinya sekarang.

3. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

Individu meninggalkan organisasi dalam waktu dekat merupakan keinginan karyawan untuk berpindah organisasi yang didasari keinginan karyawan karena masalah saat ini.

4. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan

Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan merupakan keinginan karyawan untuk berpindah bila terdapat kesempatan atau peluang untuk pindah ke organisasi lain.

2.1.4 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja sumber daya manusia Menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2009:9) merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja dan prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Armstrong dan Baron (Wibowo,2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Wirawan (2009:105) menjelaskan bahwa secara umum aspek-aspek kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yang dalamnya terkandung indikator-indikator dari kinerja, yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Hasil kerja Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya (Wirawan, 2009:105).

b. Perilaku kerja Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu:

1. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll.

2. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Mathis dan Jackson (2009:113) juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

a. Kinerja Karyawan Individual

Faktor Kinerja Individual Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi : kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

b. Motivasi Individual

Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2009:114). konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik. Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apakah perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha-kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah-penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan).

c. Hubungan Individual/Organisasi

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian besar organisasi mendasarkan pada usaha para karyawan yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi yang telah berulang kali berhasil menunjukkan bahwa hubungan individual benar-benar berarti dan harus diatur dengan efektif (Mathis dan Jackson, 2009:118).

d. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional.

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen (Mathis dan Jackson, 2009;122).

e. Retensi Sumber Daya Manusia

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudahnya, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang dipelihara berarti berkurangnya satu orang yang harus direkrut, diseleksi, dan dilatih. Selain itu, kinerja organisasional dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasi mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut. Selain itu, kontinuitas karyawan memberikan “kesan karyawan” yang lebih baik untuk menarik dan memelihara individu yang lain (Mathis dan Jackson, 2009;126).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Turnover Intention

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka turnover karyawan selain faktor kompensasi dan pengembangan karir pegawai (Sari, 2012). Menurut Rustam (2011) Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan

melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik ini dapat berupa kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Karyawan yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Munandar (2012), hal-hal seperti pencahayaan, suhu udara, serta suara bising merupakan beberapa faktor yang dapat memengaruhi suasana hati karyawan ketika bekerja. Faktor-faktor tersebut akan berdampak pada psikologis karyawan, sehingga dapat memicu timbul perasaan penuh curiga dan cepat jengkel. Dampak psikologis tersebut juga dapat memengaruhi tidak kondusifnya lingkungan non fisik pada perusahaan. Lingkungan non fisik pada perusahaan adalah hal-hal yang berupa hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dan atasannya. Hubungan kerja yang baik akan membawa kenyamanan bagi karyawan, sebaliknya hubungan kerja yang buruk akan memicu timbulnya perselisihan yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Penelitian Renno Eka Verinna (2014) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel turnover intention karyawan. Semakin tinggi kenyamanan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka turnover intention karyawan akan menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lilik (2009), lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap intensi turnover pegawai karena lingkungan kerja yang baik, seperti komunikasi, kerja sama yang baik, dan support dari seluruh komponen perusahaan, peralatan kerja yang baik, dan ruangan kerja yang nyaman akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention

2.2.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity adalah ketidakberdayaan seseorang untuk melanjutkan pekerjaannya karena adanya suatu ancaman dari pekerjaan untuk masa yang akan datang. *Turnover intention* yaitu keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya demi pekerjaan lain yang lebih menjanjikan dikarenakan pekerjaan sebelumnya kurang menjanjikan bagi karyawan tersebut. Ketika seorang karyawan terancam dan merasa tidak aman maka akan membuat seorang karyawan merasa khawatir atas pekerjaannya. Dengan kekhawatiran tersebut akan membuat seorang karyawan berkeinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan. Mereka

akan lebih memilih mencari pekerjaan yang lain yang lebih aman dan tanpa adanya ancaman pada pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Job insecurity tidak hanya akan berdampak negatif pada individu yang mengalaminya melainkan juga pada organisasi secara keseluruhan. De Witte (2005) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan stresor yang paling berat pada karyawan. Hal yang mendasari seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya adalah adanya stresor, Asford et al (1989). Seseorang yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk keluar dari organisasi atau perusahaannya. Status sebagai pegawai kontrak menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlangsungan kontrak kerjanya di masa yang akan datang. Pegawai kontrak lain mengatakan bahwa merasa khawatir dengan kondisi kerja yang semakin memburuk dan berkurangnya kenaikan gaji di masa yang akan datang. *Job insecurity* memunculkan rasa tidak aman (*insecure*) dalam bekerja. *Job insecurity* dapat menimbulkan gangguan psikologis jika berlangsung terus menerus. Munculnya *job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi tidak memenuhi aspek kerja tertentu dalam organisasi seperti, gaji, kepastian status karyawan, dan jaminan masa depan.

Arnold dan Fieldman (2002) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif dengan keinginan karyawan untuk pindah kerja. Pegawai kontrak Sekolah X yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi memiliki kemungkinanyang besar untuk meninggalkan

organisasi atau mencari alternatif pekerjaan lain. Semakin tinggi ancaman karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih aman.

Hipotesis 2 : Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM

Herzberg (Ardana, dkk., 2009:22) menyatakan lingkungan fisik dan non fisik merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

Menurut teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut situasional attributions. Situasional attributions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya lingkungan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, maka akan membuat

karyawan merasa senang dan betah dalam bekerja dan tidak membuat stress meskipun pekerjaan menumpuk.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang dikemukakan Robbins (2010:36), bahwa para pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai karena apabila lingkungan kerja di instansi tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh Nella Prima Rahmawati (2014). Dimana hasil penelitiannya secara parsial lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja pegawai.

Hipotesis 3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sdm.

2.2.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja SDM

Job insecurity kondisi karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau cemas dan tidak aman yang dikarenakan kondisi yang tidak aman. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan yang sifatnya sesaat dan

tidak tetap. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang yang telah menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai.

Job insecurity merupakan kondisi psikologi seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah yang muncul akibat banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat (pekerjaan kontrak).

Menurut Greenhalgh dan Rosenbaltt (1984) dalam Windu Wicaksono (2016) Karyawan yang mengalami tekanan job insecurity memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Sehingga karyawan yang merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerja sangat mudah berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik ditempat lain. Semakin tinggi Job insecurity dalam sebuah organisasi, maka semakin menimbulkan perasaan tegang, gelisah, khawatir, dan stres bagi para karyawan.

Pengaruh job insecurity dan kinerja, ketika karyawan merasa cemas akan posisi nya sebagai karyawan yang tidak tetap di dalam perusahaan yang akan menyebabkan karyawan merasa tidak fokus akan berkerja dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Hipotesis 4 : *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sdm.

2.2.5 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja SDM

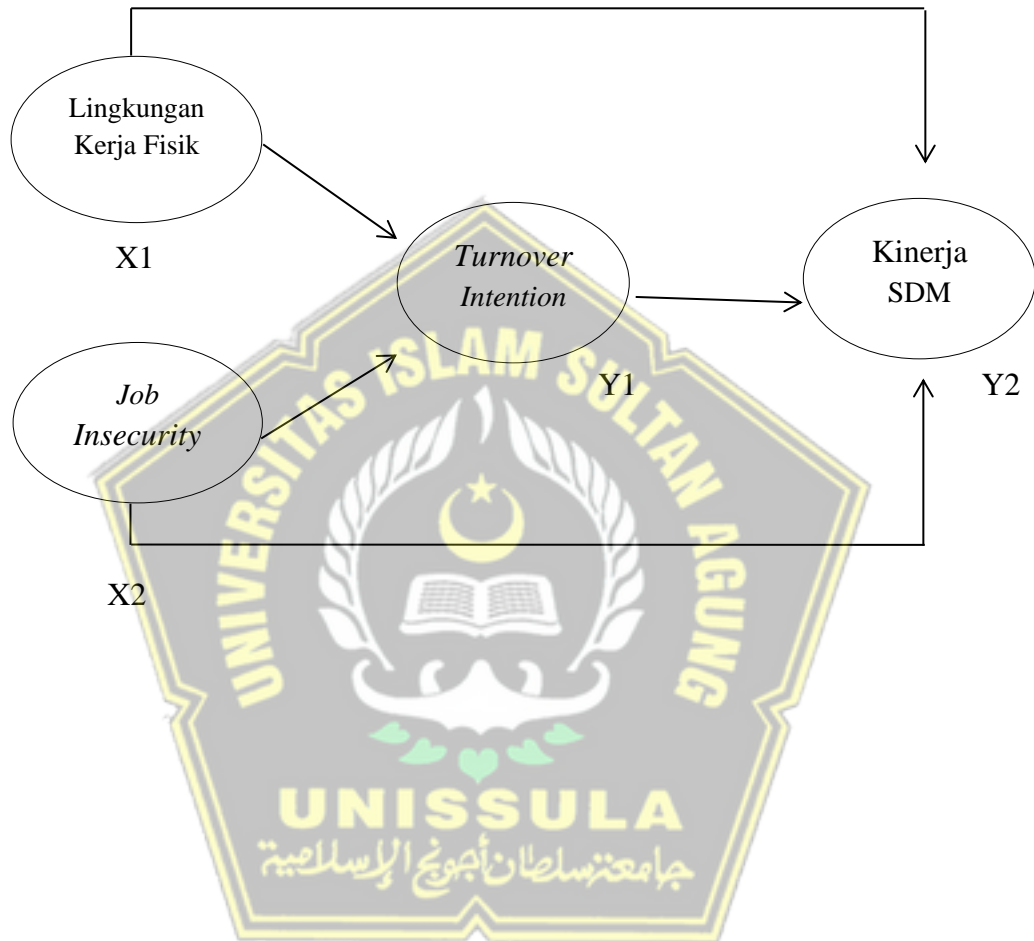
Turnover Intention merupakan sinyal awal terjadinya turnover karyawan di dalam organisasi. Bluedorn dalam Grant et al., (2001) mengemukakan bahwa turnover intention adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan McNeilly, 1995).

Turnover intention adalah kondisi dimana karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan yang lama. Kinerja adalah menyelesaikan suatu tugas dan berhasilnya melakukan tugas dengan baik serta mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang dianggap baik adalah kinerja yang mampu mencapai tujuan organisasi tersebut dengan baik. Pengaruh turnover intention terhadap kinerja, apabila ketika karyawan telah memiliki turnover yang tinggi maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan memburuk. Apapun alasan karyawan untuk berpindah tempat akan tetap saja membawa konsekuensi atas kerjanya.

Hipotesis 5 : turnover intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sdm.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Studi yang dilakukan berjenis studi eksplanatori atau dimaksudkan untuk melakukan analisis terkait pengaruh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik, Job Insecurity, Turnover Intention, dan Kinerja SDM yang ada melalui uji hipotesis yang sudah dirumuskan.

3.2 Populasi dan Sempel

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Parkland Word di Kabupaten Jepara yang tercatat di PT. Parkland Word Jepara.

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesimpulan yang ditarik dari sampel akan diberlakukan pada populasi, sehingga sampel yang akan digunakan harus memiliki sifat representatif. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri.

Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Pegawai di bidang produksi PT. Parkland Word Kabupaten Jepara

2. Pegawai yang mempunyai status kontrak dan telah bekerja minimal 3 bulan.

Ukuran populasi peneliti ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir sebesar 10%

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

$$n = \frac{2.921}{2.921(0,1)^2 + 1}$$

$$n = 96,69 \%$$

Jadi berdasarkan hasil pertimbangan diatas, maka jumlah sampel adalah 96,69 orang. Apabila dibulatkan maka banyaknya sampai 100 responden agar penelitian lebih valid. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan *sampling* purposif. Menurut Notoatmodjo (2010), *sampling* purposif adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya.

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan sebuah data langsung yang di dapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti (Sugiyono, 2016). Data primer yang dikaji pada studi ini ialah data-data yang didapatkan dari hasil analisis kuesioner yang berisi jawaban dari responden. (Umar 2002:130).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti (Sugiyono, 2017). Data sekunder di dalam studi ini berasal dari berbagai kajian, seperti buku, majalah, artikel, jurnal dan pendapat orang lain terkait studi terdahulu yang memiliki nilai kesamaan dari segi variabel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Metode kuesioner yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dari responden ialah melalui pembagian lembaran kuesioner secara langsung terhadap responden studi penelitian. Untuk hasil jawaban bersifat tertutup yaitu sebatas angka 1 – 5 sesuai dengan skala Likert. Poin 5 dan 4 menyatakan kesetujuan poin 3 menyatakan netral responden poin 2 dan 1 menyatakan ketidak setujuan.

3.4.2 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu metode dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari buku, majalah, jurnal dan literatur yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan data sebagai teori dasar yang terkait lingkungan kerja fisik, *job insecurity*, *turnover intention*, dan kinerja sdm.

3.5 Definisi Oprasional Variabel dan Indikator

Definisi dari tiap-tiap variabel studi yang dikaji di dalam penelitian ini beserta indikatornya dipaparkan pada table sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja Fisik	Lingkungan kerja dalam bentuk fisik atau berwujud dalam pencapaian kerja karyawan	1. Rencana ruang kerja 2. Rancangan kerja 3. Kondisi lingkungan kerja 4. Tingkat visual privacy	Skala likert score 1-5
2	Job Insecurity	Kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah	1. Upah yang di terima tidak sesuai 2. Tingkat kekhawatiran dipecat 3. Tidak diperlakukan secara adil 4. Jadwal kerja yang tidak sesuai	Skala likert score 1-5

3	Turnover Intention	Keinginan untuk keluar dari tempat kerja sekarang dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik di tempat lain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berpikir keluar dari pekerjaan 2. Mencari alternatif pekerjaan 3. Adanya kesempatan untuk meninggalkan tempat kerja 	Skala likert skor 1-5
4	Kinerja SDM	Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas produk sesuai target 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Komitmen karyawan terhadap pekerjaan 	Skala likert skor 1-5

3.6 Teknis Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Nilai ketepatan kuesioner atau instrumen penelitian yang digunakan di dalam sebuah penelitian dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian ketepatan atau validitas. Untuk pengujian nilai ketepatan kuesioner pada studi ini didasarkan pada nilai *product moment pearson* (r) dengan kriteria apabila nilai r hitung terkalkulasi lebih besar daripada r tabel maka kuesioner dianggap valid, apabila sebaliknya maka kuesioner dianggap tidak valid.

Nilai kehandalan instrumen atau kuesioner penelitian dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian kehandalan atau reliabilitas. Untuk pengujian nilai kehandalan atau reliabilitas kuesioner pada studi ini didasarkan pada nilai *Cronbach alpha* dengan kriteria apabila nilai CA

terkalkulasi lebih tinggi dibandingkan 0,60 maka kuesioner dianggap reliabel, apabila sebaliknya maka kuesioner dianggap tidak reliabel (Ghozali, 2011).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Nilai normalitas dari persebaran data di dalam sebuah model regresi studi dapat dikonklusikan melalui hasil pengujian tingkat kenormalan atau normalitas (Ghozali, 2011). Untuk pengujian nilai kenormalan data di dalam studi ini menggunakan analisis gambar P-Plot dengan kriteria jika titik data mengikuti arah diagonal atau miring ke kanan sesuai garis grafik maka data terbukti normal apabila sebaliknya maka data – data analisis studi dianggap tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Probabilitas atas kemungkinan terjadinya korelasi pada model regresi studi ini didasarkan atas nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria apabila hasil kalkulasi data VIF menunjukkan nilainya lebih tinggi dari 0,60 maka dapat dipersepsikan bahwa tidak terjadi gejala korelasi pada model regresi, apabila ternyata hasil kalkulasi data menunjukkan sebaliknya maka dapat diperoleh persepsi bahwa telah terjadi gejala korelasi antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Di dalam model regresi seharusnya tidak terdapat permasalahan atas kemungkinan terjadinya perbedaan nilai varian residual data. Pada

studi ini permasalahan tersebut dinamakan permasalahan heterokedastisitas. Untuk mengetahui kemungkinan terjadinya hal tersebut pada studi ini digunakan metode uji heterokedastisitas analissi scatterplot dengan kriteria apabila titik data scatter plot menyebar dan tidak terhimpun pada suatu bidang tertentu maka dinyatakan bahwa tidak terjadi permasalahan ini namun apabila titik data scatter mengumpul maupun membentuk pola teratur maka dipersepsikan telah terjadi masalah tersebut (Ghozali, 2011).

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Penulisan nilai hubungan antara lingkungan kerja fisik, job insecurity, turnover intention, dan kinerja sdm dijabarkan ke dalam persamaan regresi sebagaimana demikian :

$$1. Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

$$2. Y2 = B_1 X1 + B_2 X2 + B_4 Y1 + e$$

Keterangan :

Y1 = Turnover Intention

Y2 = Kinerja SDM

X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Job Insecurity

B_{1,2,3,4} = Koefisien Regresi

e = Tingkat Kesalahan (error)

3.6.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam penelitian ini uji hipotesis dengan menggunakan uji t (persial). Uji t ini bertujuan untuk menguji atau menganalisa apakah signifikan dari setiap variabel independent lingkungan kerja fisik (X_1), job insecurity (X_2), berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen turnover intention (Y_1) dan kinerja sdm (Y_2). Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesis

H_0 : $b_1, b_2, b_3, b_4 = 0$ maka dapat dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1), job insecurity (X_2) berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen turnover intention (Y_1) dan kinerja sdm (Y_2).

H_0 : $b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_1), job insecurity (X_2) berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen turnover intention (Y_1) dan kinerja sdm (Y_2).

2. Penentuan kriteria dalam pengujian

H_0 diterima : jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$ dan signifikannya $> 0,05$

H_0 ditolak : jika $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$ dan signifikannya $< 0,05$

3.6.5 Uji F dan Koefisien Determinasi

a. Uji F

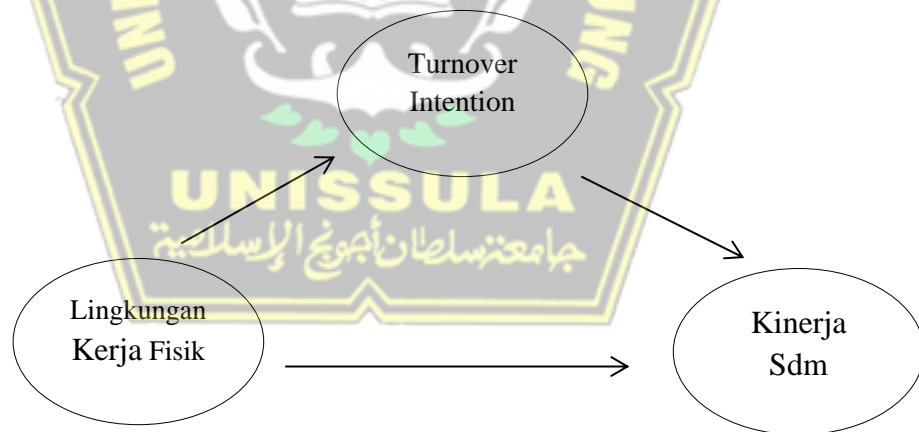
Secara khusus di dalam studi ini uji F dimaksudkan untuk mencari suatu nilai yang dapat digunakan untuk mengaitkan apakah keseluruhan dari variabel independen mampu memberikan dampak simultan secara positif terhadap variabel dependen studi. Kriteria pengambilan konklusi atas uji F adalah apabila nilai F hasil kalkulasi data lebih tinggi dari nilai F tabel maka dapat diraih simpulan keseluruhan variabel bebas studi berdampak positif simultan terhadap variabel dependen. Apabila ternyata nilai F hasil kalkulasi lebih rendah dari nilai F tabel maka diraih simpulan keseluruhan variabel bebas studi tidak mampu berdampak positif simultan terhadap variabel dependen.

b. Koefisien determinasi

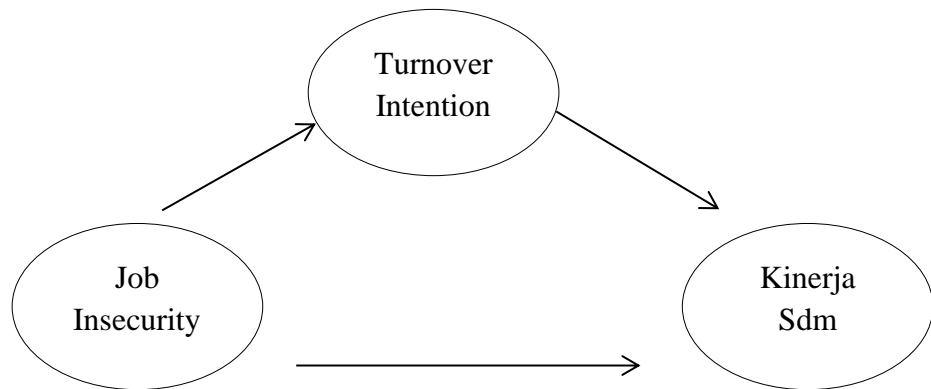
Untuk mengetahui tingkat kapabilitas dari variabel independent studi dalam menganalisis variabel dependen, pada studi ini dilakukan uji koefisien determinasi yang didasarkan atas nilai R-Square hasil kalkulasi data dengan kriteria apabila prosentase R-Square tinggi maka kapabilitas keseluruhan variabel independen tinggi dalam menjelaskan nilai variasi variabel dependen. Apabila prosentase R-Square rendah maka kapabilitas keseluruhan variabel independen rendah dalam menjelaskan nilai variasi variabel dependen.

3.6.6 Uji Sobel

Guna mengetahui apakah variabel intervening pada studi ini mampu menghubungkan pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen maka digunakan uji sobel. Metode uji sobel yang diimplmentasikan pada studi ini ialah metode kalkulator sobel atau calculation for the sobel test dengan kriteria apabila nilai kalkulasi menunjukkan signifikansi sobel diatas 0,05 maka variabel intervening tidak cocok dalam memediasi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen. Apabila nilai kalkulasi menunjukkan signifikansi sobel dibawah 0,05 maka variabel intervening cocok memediasi pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.



Gambar 3.6.1
Uji Sobel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Sdm melalui Turnover Intention



Gambar 3.6.2
Uji Sobel Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Sdm melalui Turnover Intention



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

4.1.1. Gambaran Umum Objek penelitian

Pada bagian ini akan mrnjelaskan gambaran umum deskriptif responden supaya mendukung analisa kuantitatif. Responden yang diteliti penulis adalah karyawan PT. Parkland World di Kabupaten Jepara. Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 100 karyawan. Dengan deskripsi karyawan meliputi jenis kelamin, pendidikan dan usia.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai jenis kelamin responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki - Laki	24 Responden	24%
Perempuan	76 Responden	76%
Jumlah	100 Responden	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.1 dapat kita ketahui bahwa dari 100 reponden terdapat 24 responden (24%) yang berjenis kelamin laki – laki dan 76 responden (76%) yang berjenis kelamin perempuan. Ini menandakan bahwa jenis kelamin perempuan menduduki tingkat yang paling tinggi. Hal itu dikarenakan pekerjaan yang paling banyak pada PT. Parkland World adalah sebagai penjahit. Kemampuan menjahit lebih didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambaran mengenai Pendidikan terakhir responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SD	2 Responden	2%
SMP	8 Responden	8%
SMA/ Sederajat	88 Responden	88%
S1	2 Responden	2%
Jumlah	100 Responden	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan table 4.2 mengenai pendidikan terakhir responden dapat kita ketahui bahwa jenis pendidikan responden yaitu SD terdapat 2 responden dengan presentase 2%, SMP terdapat 8 responden dengan presentase 8%, SMA/ Sederajat terdapat 88 responden dengan presentase 88%, S1 terdapat 2 responden dengan presentase 2%. Dari data tersebut jenis pendidikan jenjang SMA / Sederajat memiliki kedudukan yang paling tinggi dibandingkan yang lain. Hal ini dikarenakan pendidikan SMA/ Sederajat merupakan pendidikan minimal yang dianjurkan pemerintah yakni wajib belajar 12 tahun. Selain itu, mayoritas pekerjaan di PT. Parkland World adalah pekerjaan kasar seperti menjahit, *cutting* dan operator produksi yang lebih mengutamakan skill dibanding latar belakang pendidikan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambaran mengenai usia responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
18 – 20 Tahun	60 Responden	60%
21 – 23 Tahun	27 Responden	27%
24 – 27 Tahun	13 Responden	13%
Jumlah	100 Responden	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.3 mengenai usia responden menunjukkan bahwa usia responden dengan rentang usia 18 – 20 tahun terdapat 60 responden dengan presentase 60%, usia 21 - 23 tahun terdapat 27 responden dengan presentase 27%, usia 24 – 27 tahun terdapat 13 responden dengan presentase 13%. Hal ini menunjukkan responden yang berusia 18 – 20 tahun memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibanding yang lain. Pada rentang usia tersebut merupakan usia produktif sehingga dinilai mampu bekerja secara lebih maksimal di PT. Parkland World.

4.2 Tanggapan Responden

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui gambaran deskriptif dari responden mengenai variabel – variabel yang digunakan pada penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis indeks

yang memiliki tujuan untuk menggambarkan persepsi responden dari item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian.

Menurut (Ferdinand, 2006) teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 5, maka didapatkan rumus indeks perhitungan atas jawaban responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) / 5)$$

Dimana F1 adalah Frekuensi dari responden yang menjawab 1, F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dan seterusnya sampai F5 untuk frekuensi yang menjawab 5 dari skor yang digunakan pada daftar pertanyaan. Oleh sebab itu angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0 akan tetapi dimulai dari angka 1 sampai 5, maka indeks yang didapatkan akan dimulai dari angka 10 hingga 100 dengan rentang sebesar 90 sehingga perhitungan *Three-box Method* (kerangka tiga kotak) dalam menentukan indeks persepsi dengan interpretasi sebagai berikut :

- Rentang 10.00 – 40.00 : Rendah
- Rentang 40.01 – 70.00 : Sedang
- Rentang 70.01 – 100.00 : Tinggi

4.2.1.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel ekspektansi kinerja:

Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Skala Jawaban responden					Index
		STS	TS	N	S	SS	
1	Rencana Ruang Kerja	15	24	34	21	6	55.8
2	Rancangan Kerja	6	24	35	28	7	61.2
3	Kondisi Lingkungan Kerja	12	26	36	21	5	56.4
4	Tingkat <i>Visual Privacy</i>	7	21	30	30	12	63.8
	Rata – Rata	10	23.7	33.7	25	7.5	59.3

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.4 hasil deskripsi variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel kinerja SDM. Hal ini dibuktikan dengan hasil index dari 4 butir pertanyaan berada pada rentang 40.01 -70.00. Index tertinggi berada pada indikator kondisi tingkat *visual privacy* yakni dengan pernyataan kondisi tingkat *visual privacy* yang kurang memadai, yang didukung oleh 12 suara tertinggi dalam pernyataan sangat setuju. Sebanyak 36 responden netral dengan pernyataan tersebut. Sedangkan index terendah berada pada indikator rencana ruang kerja yang didukung oleh 15 responden yang berpendapat sangat tidak setuju bahwa ruang kerja di PT. Parkland World tidak rapi.

4.2.1.2 Deskripsi Variabel *Job Insecurity* (X2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel *job insecurity*:

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

No	Indikator	Skala Jawaban responden					
		STS	TS	N	S	SS	Index
1	Upah Tidak Sesuai	7	19	51	17	6	59.2
2	Kekhawatiran Akan dipecat	12	22	41	19	6	57
3	Perlakuan Tidak Adil	9	19	47	17	8	59.2
4	Jadwal Kerja Tidak Sesuai	7	19	37	21	18	64,8
	Rata - Rata	8.7	19.7	44	18.5	9.5	60

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.5 hasil deskripsi variabel *job insecurity* menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan hasil index dari 4 butir pertanyaan berada pada rentang 40.01 -70.00. Index tertinggi berada pada indikator jadwal kerja tidak sesuai yang didukung dengan pernyataan sangat setuju paling tinggi sebanyak 18 responden. Karena sering kali para pekerja mendapatkan jadwal kerja yang sesuai dengan keinginannya. Sedangkan index terendah terdapat pada indikator kekhawatiran yang mendapat akan dipecat yakni dengan didukung sebanyak 12 responden berpendapat sangat tidak setuju bahwa mereka merasa sangat khawatir dapat diberhentikan setiap saat oleh perusahaan.

4.2.1.3 Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel *turnover intention*:

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

No	Indikator	Skala Jawaban responden					
		STS	TS	N	S	SS	Index
1	Berpikir Keluar dari Pekerjaan	4	24	53	14	5	58.4
2	Mencari Alternatif Pekerjaan	4	22	35	26	13	64.4
3	Kesempatan Mencari Pekerjaan	4	18	38	27	13	65.4
4	Bergabung ke Perusahaan dengan Gaji Lebih Besar	3	12	36	26	23	70.8
	Rata - Rata	3.7	19	40.5	23.2	13.5	64.7

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.6 hasil deskripsi variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan hasil rata-rata index dari 4 butir pertanyaan berada pada rentang 40.01 - 70.00. Index tertinggi berada pada indikator bergabung dengan perusahaan yang gajinya lebih besar yakni didukung sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju. Sedangkan index terendah terdapat pada indikator berpikir mencari alternatif pekerjaan lain yang didukung sebanyak 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju.

4.2.1.4 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja

Sumber Daya Manusia:

Tabel 4. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Skala Jawaban responden					
		STS	TS	N	S	SS	Index
1	Kuantitas Sesuai Target	0	1	27	42	32	81

2	Kualitas Pekerjaan	0	1	25	54	22	79.6
3	Komitmen Terhadap Pekerjaan	0	1	27	45	27	79.6
4	Kemampuan Bekerja Sama	0	1	28	41	30	80
	Rata – Rata	0	1	26.7	45.5	27.7	80

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Dari tabel 4.8 hasil deskripsi variabel Kinerja Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang tinggi terhadap variabel terikat. Hal ini dibuktikan dengan hasil index dari 4 butir pertanyaan berada pada rentang 70.01 - 100.00. Index tertinggi berada pada indikator kuantitas sesuai target yakni sebanyak 32 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur sehingga mampu menghasilkan produk sesuai yang diminta oleh perusahaan. Sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju mengenai keempat indikator tersebut.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Kualitas Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah kuesioner penelitian. Untuk membuktika

nnya dibutuhkan uji signifikansi dengan menggunakan *r* table dimana sampel dalam penelitian ini sebesar 100 dengan tingkat signifikansi 1% maka didapat nilai $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$. Dengan membaca *r* table product moment dengan tingkat signifikansi 1% maka didapat nilai 0.2565. Kemudian

membandingkan antara r tabel dengan r hitung. Pernyataan variabel dianggap valid apabila $r_{table} < r_{hitung}$ dan sebaliknya.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	1	0.2565	0.838	Valid
	2		0.749	Valid
	3		0.843	Valid
	4		0.795	Valid
<i>Job Insecurity</i>	1	0.2565	0.817	Valid
	2		0.73	Valid
	3		0.866	Valid
	4		0.827	Valid
<i>Turnover Intention</i>	1	0.2565	0.766	Valid
	2		0.931	Valid
	3		0.862	Valid
	4		0.849	Valid
Kinerja SDM	1	0.2565	0.909	Valid
	2		0.921	Valid
	3		0.92	Valid
	4		0.931	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Tabel 4.8 menunjukan bahwa hasil dari uji validas data dari variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik dan *job insecurity* dengan variabel dependen yaitu perilaku kinerja sumber daya manusia serta variabel intervening yaitu *turnover intention* menunjukan hasil dari nilai r hitung $> r$ tabel yang artinya signifikan. Itu berarti pernyataan dari variabel yang digunakan dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kestabilan hasil dari pengamatan dengan menggunakan kuesioner dalam waktu tertentu dimana

setiap responden tentunya memiliki jawaban yang berbeda antara satu responden dengan yang lain. Sebagai tolak dalam uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan nilai di dalam *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0.821	Reliabel
Job Insecurity	0.823	Reliabel
Turnover Intention	0.875	Reliabel
Kinerja SDM	0.939	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel. Seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan keseluruhan variabel adalah reliabel atau handal.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Kriterianya adalah apabila nilai dari *asyp.sig* (2tailed) model Kolmogorof-Smirnov melebihi $\alpha > 0,05$ atau 5%. Berikut ini adalah uji normalitas data dengan menggunakan one-sample Kolmogorov-Smirnov (KS):

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.64409903
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.082
	Negative	-0.067
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2tailed) adalah 0,92 yang artinya nilai $0,92 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi adanya korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinieritas). Uji multikolinieritas data dapat dilihat dari nilai *VIF* yaitu apabila nilai *VIF* < 10 dan nilai *tolerance* > 0.1 . Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinieritas:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas

Model				Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.138	1.109	0.000		
	LKF	-0.168	0.111	0.136	0.478	2.092

	JI	-0.246	0.144	0.091	0.311	3.220
	TI	0.372	0.133	0.006	0.348	2.874

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji multikolinearitas didapatkan hasil dari nilai *VIF* untuk seluruh variabel yakni $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.1 Sehingga model terbebas dari masalah multikoleniaritas sehingga regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Untuk mengguji adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Park. Hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model				Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.320	0.958		-1.378	0.171
	LKF	0.137	0.096	0.204	1.425	0.157
	JI	0.078	0.124	0.111	0.625	0.534
	TI	-0.047	0.115	-0.069	-0.411	0.682

Sumber: Data primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan pengujian diatas menggunakan Uji Park dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel bebas (independen) sudah lebih dari 0,05.

Sehingga, dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, dalam arti lain adalah nilai residual dalam model ini bersifat homoskedastisitas, dengan demikian model regresi ini telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan pengujian yang dipakai untuk menguji hubungan linier minimal dua variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yakni lingkungan kerja fisik (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap variabel dependen yakni kinerja sumberdaya manusia (Y2) dengan pengaruh langsung atau tidak langsung variabel intervening yakni *turnover intention* (Y1) diperlukan software SPSS dalam penelitian ini.

Tabel 4. 13 Model Persamaan Regresi Antara Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	2.580	0.805		3.204	0.002
	LKF (X1)	-0.293	0.083	-0.197	2.335	0.022
	JI (X2)	0.672	0.086	0.657	7.792	0.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

$$Y1 = - 0.197 X1 + 0.657 X2$$

Hasil persamaan regresi sederhana tersebut memberikan pengertian bahwa:

- a. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh secara negatif terhadap variabel *turnover intention* (Y1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* (Y1).
- b. b1 (nilai koefisien regresi X1) bernilai negatif sebesar -0.197, mempunyai arti bahwa jika semakin tidak tersusun rapinya ruang kerja, pencahayaan dan temperature suatu perusahaan, maka *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawannya akan semakin meningkat.
- c. b2 (nilai koefisien regresi X2) bernilai positif sebesar 0.657, mempunyai arti bahwa jika *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan oleh upah yang diterima tidak sesuai, merasa bisa kehilangan pekerjaannya kapan saja, tidak nyaman dan sering jengkel di lingkungan pekerjaan akan meningkatkan *turnover intention*.

Tabel 4. 14 Model Persamaan Antara Lingkungan Kerja Fisik, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja SDM

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.138	1.109		14.55	0.00
	LKF (X1)	0.168	0.111	0.212	-1.503	0.13
	JI (X2)	-0.246	0.144	-0.299	-1.707	0.09
	TI (Y1)	-0.372	0.133	-0.462	2.796	0.00

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Dari persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

$$Y2 = 0.212 X1 - 0.299 X2 - 0.462 Y1$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

- a. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja sdm (Y2), variabel *job insecurity* (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja sdm (Y2) dan variabel *turnover intention* (Y1) berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja SDM (Y2).
- b. b1 (nilai koefisien regresi X1) bernilai positif sebesar 0.212, mempunyai arti bahwa jika semakin baik dan nyaman sebuah lingkungan kerja fisik yang berupa tata letak peralatan kerja, pencahayaan dan temperature, akan meningkatkan kenyamanan semua karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. b2 (nilai koefisien regresi X2) bernilai negatif sebesar -0.299, mempunyai arti bahwa jika *job insecurity* yang dirasakan karyawan meningkat yang diakibatkan ketidaknyamanan yang dirasakan karyawannya, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun.
- d. b3 (nilai koefisien regresi Y1) bernilai negatif sebesar -0.462, mempunyai arti bahwa jika *turnover intention* meningkat yang disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan terlalu berat, memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya, gajinya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Maka, akan berpengaruh terhadap kinerja sdm yang akan semakin menurun.

4.5 Uji Kebaikan Model

4.5.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.855	3	22.285	3.091	.031 ^b
	Residual	692.135	96	7.210		
	Total	758.990	99			

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Pada uji f diatas menunjukkan bahwa f hitung sebesar 3.091 dengan signifikansi sebesar 0.031. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, *job insecurity*, dan *turnover intention* secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja SDM.

4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memngukur variasi variabel dependen.

Sebaliknya, nilai koefisian determinasi yang kecil menandakan kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.297 ^a	0.088	0.60	2.68510

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Penjelasan dari masing – masing model regresi adalah:

Berdasarkan model table 4.16 diatas dapat diketahui besarnya determinasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0.60. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 60% besarnya kinerja SDM dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni lingkungan kerja fisik, *job insecurity*, dan *turnover intention* terhadap variabel dependen kinerja SDM. Hasil uji signifikansi-t model pertama dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

Tabel 4. 17 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.580	0.805		3.204	0.002
	LKF (X1)	-0.293	0.083	-0.197	2.335	0.022
	JI (X2)	0.672	0.086	0.657	7.792	0.000
	LKF (X1)	0.168	0.111	0.212	-1.503	0.136
	JI (X2)	-0.246	0.144	-0.299	-1.707	0.091
	TI (Y1)	-0.372	0.133	-0.462	2.796	0.006

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 model persamaan pertama menunjukkan hasil:

1. Pengujian hipotesis yang pertama adalah untuk menguji apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap *turnover intention*. Diketahui bahwa nilai koefisien sebesar -0.197. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif dengan nilai signifikansi $0.022 < 0.05$ sehingga Hipotesis 1 **diterima**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Pengujian hipotesis yang kedua adalah untuk menguji apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0.657. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ sehingga Hipotesis 2 **diterima**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengujian hipotesis yang ketiga adalah untuk menguji apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja SDM. Diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0.212. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik bernilai negatif dengan nilai signifikansi $0.136 > 0.05$ sehingga Hipotesis 3 **ditolak**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM.
4. Pengujian hipotesis yang keempat adalah untuk menguji apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja SDM. Diketahui bahwa nilai koefisien sebesar -0.299. Koefisien variabel lingkungan kerja fisik bernilai negatif dengan nilai signifikansi $0.091 > 0.05$ sehingga Hipotesis 4 **ditolak**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM
5. Pengujian hipotesis yang kelima adalah untuk menguji apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja SDM. Diketahui bahwa nilai koefisien sebesar -0.462. Koefisien variabel *turnover intention* bernilai negatif dengan nilai signifikansi $0.006 < 0.05$ sehingga Hipotesis 5 **diterima**. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa variabel *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM.

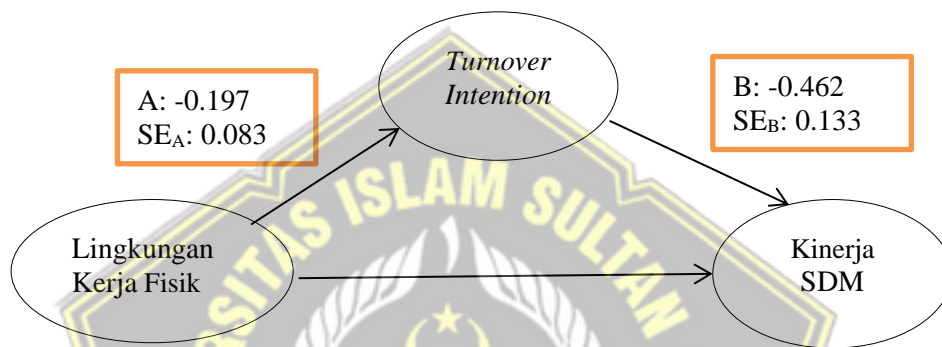
4.7 Uji Sobel

Guna mengetahui apakah variabel intervening pada studi ini mampu menghubungkan pengaruh tidak langsung antara variabel independen dan dependen maka digunakan uji sobel. Apabila nilai *calculation for the sobel test*

menunjukkan signifikansi sobel < 0.05 maka variabel intervening cocok dalam memediasi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen.

4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM Melalui *Turnover Intention*

Kerangka mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja SDM melalui *turnover intention* adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Kerangka Sobel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM Melalui *Turnover Intention*

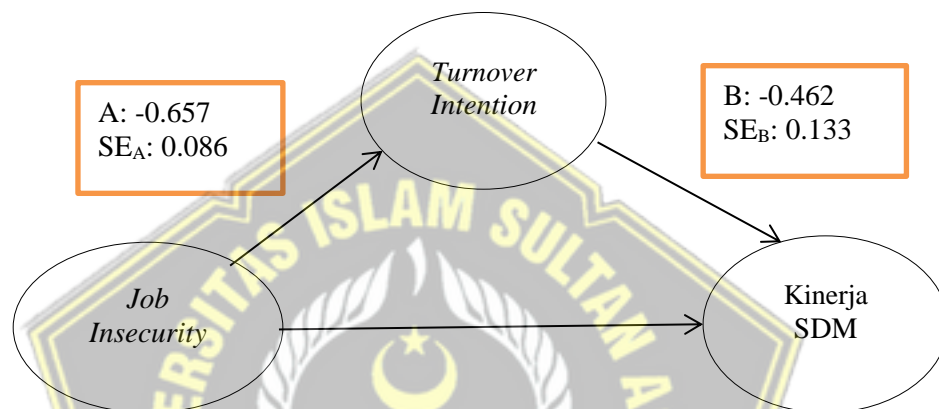
The screenshot shows a digital calculator for the Sobel test. It features four input fields: 'A:' with the value '-0.197', 'B:' with '-0.462', 'SE_A:' with '0.083', and 'SE_B:' with '0.133'. Each field has a small circular icon to its right. Below these fields is a black button with the text 'Calculate!' in white.

Sobel test statistic: 1.95971257
 One-tailed probability: 0.02501470
 Two-tailed probability: 0.05002939

Gambar 4.2 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM Melalui *Turnover Intention*

Dari hasil kalkulasi uji sobel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0.05 = 0.05$ yang artinya bahwa variabel *turnover intention* memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja SDM.

4.7.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Turnover Intention*



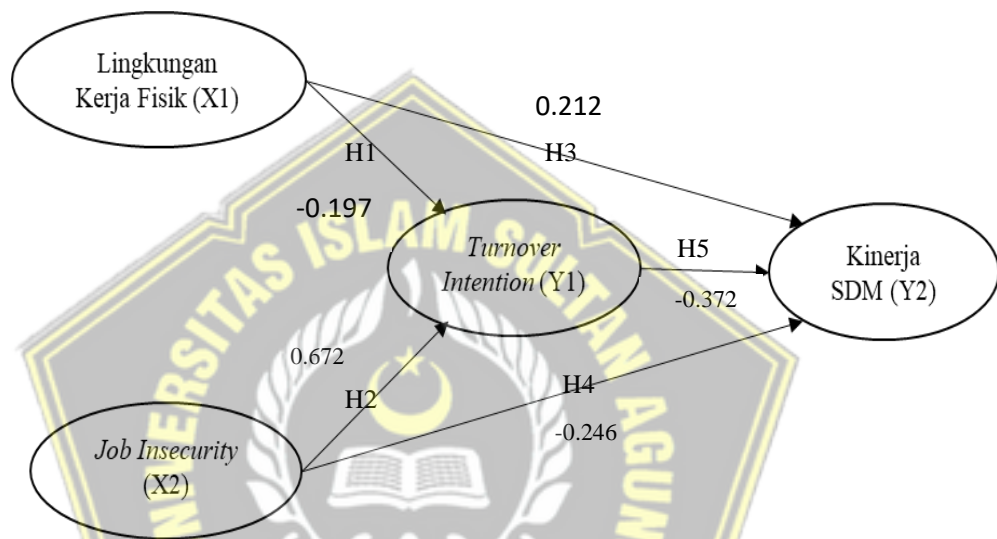
Gambar 4.3 Kerangka Sobel Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Turnover Intention*

The screenshot shows a digital calculator for the Sobel test. It has four input fields: 'A:' with the value '0.657', 'B:' with '-0.462', 'SE_A:' with '0.086', and 'SE_B:' with '0.133'. Each field has a small circular icon to its right. Below these fields is a black button with white text that says 'Calculate!'.

Sobel test statistic: -3.16214345
 One-tailed probability: 0.00078306
 Two-tailed probability: 0.00156612

Gambar 4.4 Hasil Kalkulator Sobel Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja SDM Melalui *Turnover Intention*

Dari hasil kalkulasi uji sobel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ yang artinya bahwa variabel *turnover intention* memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel *job insecurity* terhadap kinerja SDM.



Gambar 4.5 Model Akhir Uji Sobel Test

Berdasarkan hasil akhir uji sobel test diketahui bahwa variabel *Turnover Intention* mampu menjadi variabel intervening antara variabel Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja SDM

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis pertama yang ditetapkan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar -0.197 dengan nilai signifikansi sebesar 0.022, dimana nilai

signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang memadai dan tidak mampu menjamin keamanan dan keselamatan pekerja, maka akan menyebabkan keinginan untuk pindah dari tempat kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Eddy Hari Setiawan (2003) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *turnover intentions* karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *turnover intentions* karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

4.8.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis kedua yang ditetapkan menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel *job insecurity* sebesar 0,657 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* diterima.

Hal ini membuktikan ketika seorang karyawan terancam dan merasa tidak aman maka akan membuat seorang karyawan merasa khawatir atas pekerjaannya. Dengan kekhawatiran tersebut akan membuat seorang karyawan berkeinginan berpindah dan meninggalkan perusahaan. Mereka akan lebih memilih mencari pekerjaan yang lain yang lebih aman dan tanpa adanya ancaman pada pekerjaannya serta lebih memiliki kepastian dimasa yang akan datang. *Job insecurity* dapat menimbulkan gangguan psikologis jika berlangsung terus menerus. Munculnya *job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi tidak memenuhi aspek kerja tertentu dalam organisasi seperti, gaji, kepastian status karyawan, dan jaminan masa depan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan. Apabila *job insecurity* yang di rasakan oleh

karyawan rendah maka *turnover intentions* yang dialami karyawan juga akan menurun.

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM

Hipotesis ketiga yang ditetapkan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0.212 atau sebesar 21.2% dengan nilai signifikansi sebesar 0.136, dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM ditolak.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi lingkungan kerja di PT. Parkland World Kabupaten Jepara masih belum membuat karyawan nyaman dalam bekerja sepenuhnya. Yakni sebanyak 53% karyawan merasa kurang nyaman di perusahaan tersebut. Namun, dalam segi kinerja, sebanyak 92% karyawan mampu bekerja secara maksimal dengan target dan standar yang ditentukan.

Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja SDM namun pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nabawi (2019) dan Trang, dkk (2016) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.4 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja SDM

Hipotesis keempat yang ditetapkan menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel *job insecurity* sebesar -0.299 atau sebesar 2.9.9% dengan nilai signifikansi sebesar 0.091, dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM ditolak.

Job insecurity merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa tidak aman, nyaman dan cemas atas ketidakpastian mengenai masa depannya di perusahaan dimana ia bekerja. Sebanyak 51% karyawan PT. Parkland World Kabupaten Jepara merasa kurang aman dan nyaman serta khawatir dapat diputus kontrak secara sepihak oleh perusahaan. Namun, sebanyak 92% karyawan mampu bekerja secara maksimal dengan target dan standar yang ditentukan. Hal ini membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja SDM namun pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Irma Dewi (2018) yang menyatakan bahwa *job insecurity* seorang karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.

4.8.5 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja SDM

Hipotesis kelima yang ditetapkan menyatakan bahwa *turnover intention* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi untuk variabel *turnover intention* sebesar -0.462 atau sebesar 46.2% dengan nilai signifikansi sebesar 0.006, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kelima yang menyatakan *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja SDM diterima.

Turnover intention adalah kondisi dimana karyawan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan yang lama. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Asmara (2017) yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* seorang karyawan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tersebut.

4.8.6 Peran *Turnover Intention* Memediasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM

Dari hasil kalkulasi uji sobel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0.05 = 0.05$ yang artinya bahwa variabel *turnover intention* memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja SDM.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja dinilai tidak nyaman bagi karyawan, maka terdapat kecenderungan karyawan tersebut untuk mencari alternatif pekerjaan ditempat lain yang dinilai lebih baik. Apabila hal itu terjadi, karyawan tersebut tidak akan memiliki semangat dan kurang antusias sehingga dapat menurunkan kinerjanya.

4.8.7 Peran *Turnover Intention* Memediasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja SDM

Dari hasil kalkulasi uji sobel di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ yang artinya bahwa variabel *turnover intention* memiliki pengaruh sehingga mampu memediasi hubungan antara variabel *job insecurity* terhadap kinerja SDM.

Job insecurity merupakan kondisi dimana seorang karyawan merasa tidak aman, nyaman dan cemas atas ketidakpastian mengenai masa depannya. Ketika karyawan merasakan hal tersebut, maka akan berpengaruh terhadap mental dan psikologi nya. Sehingga lama kelamaan karyawan tersebut tidak akan merasa betah sehingga akan meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru yang memiliki prospek masa depan yang lebih baik. Namun, ketika karyawan belum menemukan tempat kerja baru dan harus terpaksa bekerja ditempat lama, akan muncul rasa bosan dan menurunkan profesionalisme karyawan tersebut sehingga mengganggu pekerjaannya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil analisis data tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja SDM dengan *Turnover Intention* Sebagai Variabel Intervening” adalah sebagai berikut:

1. Pada uji f menunjukkan f hitung sebesar 3.091 dengan signifikansi sebesar 0.031. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, job insecurity, dan turnover intention secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja SDM.
2. Lingkungan Kerja Fisik terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja fisik seperti sarana dan prasarana yang memadai akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah sehingga keinginan untuk pindah bekerja ke tempat lain akan menurun.
3. *Job Insecurity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa tidak aman dan khawatir akan masa depannya maka keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain akan meningkat.
4. Lingkungan Kerja Fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa apabila perusahaan

memiliki sarana dan prasarana yang memadai untuk karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik

5. *Job Insecurity* terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini membuktikan bahwa ketika seorang karyawan merasa kurang nyaman dengan pekerjaannya dan khawatir akan masa depan di suatu perusahaan akan sedikit menurunkan kinerja karyawan tersebut.
6. *Turnover Intention* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk berpindah ke tempat lain, karyawan tersebut akan cenderung lebih malas dalam bekerja sehingga menurunkan kinerjanya.
7. *Turnover Intention* terbukti mampu memediasi hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa apabila sarana dan prasarana serta fasilitas yang didapat karyawan kurang memadai maka keinginan untuk bekerja di tempat lain akan meningkat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karna tingkat antusias karyawan menurun.
8. *Turnover Intention* terbukti mampu memediasi hubungan *Job Insecurity* terhadap Kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa cemas, takut dan khawatir terhadap masa depannya maka keinginan pindah bekerja di tempat lain yang lebih mampu menjamin

masa depan akan semakin meningkat sehingga dapat berpengaruh ke kinerja karyawan tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diungkapkan, saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan Lingkungan Kerja Fisik, PT. Parkland Word Jepara harus meningkatkan tingkat *Visual Privacy* dimana perusahaan harus menyediakan tempat pribadi untuk karyawannya seperti tempat penyimpanan barang atau loker, sehingga karyawan merasa aman dan tidak khawatir akan barang-barang berharga yang dibawa, seperti uang atau handphone.
2. Berkaitan dengan *Job Insecurity*, karyawan di PT. Parkland Word Jepara sangat merasa jadwal kerja tidak sesuai dengan yang mereka inginkan, dengan begitu sebelum membagikan jadwal kerja, perusahaan tersebut bisa membagikan kuesioner shif yang mereka inginkan terlebih dahulu sebagai bahan pertimbangan pembagian shif. Dengan begitu karyawan merasa nyaman bekerja disana dan meminimalkan rasa ingin keluar dari pekerjaannya.
3. Berkaitan dengan *Turnover Intention*, banyak karyawan di PT. Parkland Word Jepara yang merasa ingin keluar dari perusahaannya dan bergabung dengan perusahaan lain yang gajinya lebih besar. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus

bijaksana dengan gaji yang di bagikan dengan karyawannya. Misal dengan memberikan gaji tambahan saat karyawan melaakukan pekerjaan lembur sehingga memperkecil kemungkinan karyawan tersebut keluar dari pekerjaannya.

4. Berkaitan dengan Kinerja SDM, komitmen dan kualitas pekerjaan di PT. Parkland Word Jepara kurang, untuk itu pekerja atau karyawan harus lebih diberikan motivasi dan reward atau penghargaan agar lebih meningkatkan komitmen dan kualitas kerjanya, sehingga perusahaan mampu memaksimalkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki keterbatasan yakni:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada 1 (satu) perusahaan sehingga hasil dari penelitian ini masih lemah dan belum mampu mencerminkan pengaruh variabel independen terhadap dependen secara baik.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui google form, hal ini menyebabkan sebagian responden kesulitan untuk mengakses dan mengisinya.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Untuk studi-studi di masa yang akan datang diharapkan peneliti mampu menambah atau memperluas ruang lingkup studi menjadi lebih besar untuk menghasilkan konklusi studi yang lebih baik dan optimal.
2. Untuk studi-studi di masa yang akan datang diharapkan peneliti mampu menambah jumlah variabel studi menjadi lebih banyak guna mengembangkan model empiris pada studi ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Ayuliarti, P.B. 2001. *Hubungan antara kepuasan terhadap imbalan kerja Dengan intensi turn over. Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya
- . 2005. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Edisi ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- . 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- . 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Airport Security Screeners. *Safety Science No 98 Page 89-97*
- Ancol. *E- Journal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.*
- Azwar, S. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Barsah Akhmar. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, *Job insecurity* dan *Turnover intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung). *Pekobis Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Volume 2 No 3 Mei 2017*
- Brown, S. P. & Leigh, T. W. 1996. *A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement Effort and Performance*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 (4): 358-368.
- Cabang Solok. *Wawancara Tidak Terstruktur 23 Maret 2018*.
- Chaplin. 2001. *Kamus Lengkap Psikologi. (terjemahan: Kartono)* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Davis, K, & Newstrom. J.W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi. (Terjemahan: Agus Darma)*. Jakarta: Erlangga.
- Eun Kyoung Chung, Yeseul Jung dan Young Woo Sohn, (2017). A Moderated Fishbein, M. & Ajzen, I. 2000. *Beliefs, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Sydney: addison-Wesley Publishing Company*.
- Gibson, J.L. 2000. *Organization: Behavior, Structure, Processes. 8 th ed.* Boston: Irwin
- Hadi, S. 2000. *Seri Program Statistik (SPS-2000) Manual Paket Midi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Halimah Tika Nur, *et al.* (2016). Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja dan Handayani Mutiara. (2018). Kinerja Karyawan Bagian *Sales* PT Suka Fajar
- Handoyo, S. 2007. *Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan, Media Psikologi Vol. 3 No.2,61-74.* Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
- I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra. (2016). Pengaruh *Job insecurity* *Journal of Management Volume 2 Nomor 2 Maret 2016.*
- Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniangga Di Gelael
- Litwin, G. H. dan Stringer, J.D. 2002. *A Causal Model of Organizational Performance and Change.* Journal of Management, 18: 523-545
- McMurray, Adela J., D.R. Scott dan R. Wayne Pace, 2004, “*The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in*

Manufacturing”, Human Resource Development Quarterly, Vol. 15, No.4,
Winter

Mediation Model of Job Stress, Job Satisfactin and *Turnover intention* for
Mobley, W. 2006. *Pergantian Karyawan; Sebab Akibat Dan Pengendaliannya.*
(*Terjemahan Nurul Iman*). Jakarta: Gramedia

Syahronica, Gabriela, Moehammad Soe, oed Hakam dan Ika Rahana. 2016.

Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Pada Karyawan Legian
Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud Volume 5 No 8 Tahun 2016.*

