

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
KONDUSIFITAS LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI (BKPSDM)  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**DHONNY WEKA FEARNO**

NIM : 19510087

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
KONDUSIFITAS LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI (BKPSDM) BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**DHONNY WEKA FEARNO**

NIM : 19510087

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS  
ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
KONDUSIFITAS LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI (BKPSDM) BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN MALANG**

**Oleh**

**DHONNY WEKA FEARNO**

NIM : 19510087

Telah Disetujui Pada Tanggal 6 November 2023

**Dosen Pembimbing,**



**Rini Safitri, M.M**

**NIP. 199303282019032016**

## LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN  
KONDUSIFITAS LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI (BKPSDM) BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
KABUPATEN MALANG**

### SKRIPSI

Oleh

**DHONNY WEKA FEARNO**

NIM : 19510087

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 22 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd**  
NIP. 197809292014111001
- 2 Anggota Penguji  
**Syahirul Alim, MM**  
NIP. 197712232009121002
- 3 Sekretaris Penguji  
**Rini Safitri, M.M**  
NIP. 199303282019032016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dhonny Weka Fearnio

NIM : 19510087

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KONDUSIFITAS LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (BKPSDM) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MALANG**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjaditanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjaditanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 30 Oktober 2023

Hormat saya,



Dhonny Weka Fearnio

NIM: 19510087

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangannya. Berkat dukungan dan doa yang senantiasa tak luput untuk dimunajatkan orang-orang yang berarti di sekeliling penulis.

Karya ilmiah ini saya dedikasikan kepada ayah saya Bapak Suparno dan Ibu saya Endah Sri Lestari. Terima kasih banyak telah membimbing, memberikan motivasi dan doanya serta memberikan banyak kekuatan sehingga saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Teruntuk dosen pembimbing saya Ibu Rini Safitri, M.M yang dengan ketelatenan dan kesabaran dalam membimbing saya lembar demi lembar. Terima kasih pula diperuntukkan terhadap teman-teman seperjuangan saya, sahabat dan mahasiswa manajemen 2019 yang selalu mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun.

## **MOTTO**

*“Nulla Tenaci Invia est Via”*

Bagi orang yang mau berjuang tidak ada jalan yang tidak bisa dilewati

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkah, rahmat, hidayah, dan karunia-Nya yang sampai saat ini telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Organisasi Dengan Kondusifitas Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai (BKPSDM) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang”.

Sholawat salam semoga senantiasa tercurahkan pada Nabi junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang sudah membimbing kita semua dari zaman kegelapan hingga di jalan kebaikan, yaitu Din Al-Islam.

Penulis sangat menyadari bahwasannya penyusunan skripsi ini berhasil dengan adanya bimbingan, dukungan, serta dan sumbangan pemikiran banyak pihak. Penulis haturkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektorat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Rini Safitri, M.M selaku Dosen Pembimbing yang sudah banyak memberi saran, bimbingan, serta masukan hingga penelitian ini terselesaikan secara baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tuaku Bapak Suparno dan Ibu Endah Sri Lestari yang sudah mendoakan dan selalu berkorban secara moril & material hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada pimpinan BKPSDM Kabupaten Malang beserta jajarannya yang sudah mengizinkan penelitian skripsi ini.



8. Kepada seluruh teman-temanku yang ada di Manajemen angkatan 2019 yang telah mendukung serta menyemangati.
9. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang dengan tulus membantu penyelesaian skripsi ini.

Pada akhirnya skripsi ini sudah berhasil disusun, meskipun dalam penyusunan belum sempurna. Peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik membangun dari seluruh pihak, agar karya ini menjadi semakin baik.

Semoga skripsi ini bermanfaat untuk penelitian secara khusus dan bagi pembaca sekaligus bermanfaat dalam pengembangan ilmu di bidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di FAKULTAS EKONOMI UIN MALANG. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamin Ya Robbal 'Alamin.

Malang, 30 Oktober 2023

Dhonny Weka Fearnio

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
SURAT PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	8
KAJIAN TEORI .....	8
2.1 Penelitian Terdahulu .....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	16
2.2.1 <i>Job Insecurity</i> .....	16
2.2.2 Budaya Organisasi .....	22
2.2.3 Kondusifitas Lingkungan kerja.....	29
2.2.4 <i>Turnover Intention</i> .....	39
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	44
2.3.1 Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	44
2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan <i>Turnover Intention</i> .....	45
2.3.3 Hubungan antara Kondusifitas Lingkungan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	46
2.3.4 Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dengan Kondusifitas Lingkungan kerja.....	47
2.3.5 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kondusifitas Lingkungan kerja	48
2.3.6 Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dimediasi oleh Kondusifitas Lingkungan kerja.....	48

2.3.7 Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dimediasi oleh Kondusifitas Lingkungan kerja.....	49
2.4 Kerangka Konseptual.....	50
2.5 Hipotesis Penelitian.....	50
<b>BAB III</b> .....	52
<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	52
3.1 Jenis Penelitian.....	52
3.2 Lokasi Penelitian.....	52
3.3 Populasi dan Sampel .....	52
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel.....	53
3.4 Teknik Pengambilan Sampel .....	53
3.5 Data dan Jenis Data.....	53
3.5.1 Data Primer .....	53
3.5.2 Data Sekunder.....	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.7.1 Variabel Independen .....	54
3.7.2 Variabel Dependen.....	55
3.7.3 Variabel Mediasi .....	55
3.8 Skala Pengukuran.....	60
3.9 Metode Analisis Data.....	61
<b>BAB IV</b> .....	64
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	64
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	64
4.1.1 Profil Perusahaan .....	64
4.1.2 Tugas dan Fungsi Perusahaan/Instansi .....	66
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan/Instansi.....	67
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	67
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	68
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	69
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lokasi Tempat Tinggal.....	70
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	71

4.3.1 Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	71
4.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X2) .....	75
4.3.3 Variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja (Z) .....	78
4.3.4 Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	81
4.4 Analisis <i>Partial Least Square</i> .....	84
4.5 Uji Hipotesis .....	91
4.6 Pembahasan .....	95
4.6.1 Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .....	95
4.6.2 Pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap kondusifitas lingkungan kerja .....	96
4.6.3 Pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .....	98
4.6.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kondusifitas lingkungan kerja .....	99
4.6.5 Pengaruh kondusifitas lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .....	101
4.6.6 Kondusifitas lingkungan kerja memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .....	102
4.6.7 kondusifitas lingkungan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap <i>turnover intention</i> .....	103
BAB V .....	105
KESIMPULAN .....	105
5.1 Kesimpulan .....	105
5.2 Saran .....	106
DAFTAR PUSTAKA .....	107

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.....	3
Gambar 2.1.....	50
Gambar 4.1.....	67
Gambar 4.2.....	84

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 .....	56
Tabel 3.2 .....	61
Tabel 4.1 .....	68
Tabel 4.2 .....	68
Tabel 4.3 .....	69
Tabel 4.4 .....	70
Tabel 4.5 .....	71
Tabel 4.6 .....	75
Tabel 4.7 .....	78
Tabel 4.8 .....	82
Tabel 4.9 .....	86
Tabel 4.10 .....	88
Tabel 4.11 .....	90
Tabel 4.12 .....	90
Tabel 4.13 .....	92
Tabel 4.14 .....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	111
Lampiran 2.....	116
Lampiran 3.....	125
Lampiran 4.....	129

## ABSTRAK

Dhonny Weka Fearn. 2023, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Organisasi dengan Kondusifitas Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap *Turnover Intention* Pegawai BKPSDM Kabupaten Malang”

Pembimbing : Rini Safitri, M.M

Kata Kunci : *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Kondusifitas Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*

---

---

Tingginya angka *turnover intention* adalah salah satu masalah pada suatu perusahaan maupun instansi yang menyebabkan ketidakstabilan produktivitas kinerja. mutasi pemberhentian, perpindahan atau pensiun merupakan konsep *turnover* pada organisasi pemerintah yang sudah menjadi bagian dalam hal tersebut. Maka dari itu mengetahui faktor yang menjadi alasan *turnover* pegawai sangat penting. Sehingga dapat ditemukan retensi melalui intervensi yang tepat sebagai upaya sistematis penanggulangan *turnover* pegawai.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4, instrumen Pengumpulan data adalah kuesioner yang didukung dengan skala *likert*. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 70 responden, yaitu pegawai BKPSDM Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kondusifitas lingkungan kerja, Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kondusifitas lingkungan kerja, Kondusifitas lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja, dan Budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja.

## ABSTRACT

Dhonny Weka Fearnno. 2023, THESIS. Title: "The Effect of *Job Insecurity* and Organizational Culture with Work Environment Conduciveness as a Mediation Variable on *Employee Turnover Intention* of BKPSDM Malang Regency"

Supervisor : Rini Safitri, M.M

Keywords : *Job Insecurity*, Organizational Culture, Work Environment Conduciveness, *Turnover Intention*

---

---

The high turnover rate of intention is one of the problems in a company that causes instability in performance productivity. Mutation of dismissal, transfer or retirement is a concept of turnover in government organizations that have become part of it. Therefore, knowing the factors that are the reason for employee turnover is very important. So that retention can be found through appropriate interventions as a systematic effort to overcome employee turnover

The research method used is quantitative research. This study used SmartPLS 4 software, the data collection instrument is a questionnaire supported by Likert scale. This study had a sample of 70 respondents, namely employees of BKPSDM Malang Regency Human Resources Development and Personnel Agency.

The results of this study show that Job insecurity has a positive and significant influence on turnover intention, Job insecurity has a positive and significant influence on the conduciveness of the work environment, Organizational culture has a negative and significant influence on turnover intention, Organizational culture has a positive and significant influence on the conduciveness of the work environment, The conduciveness of the work environment has a negative influence on turnover intention, Job insecurity has a significant effect on turnover intention through the conduciveness of the work environment, and Organizational culture cannot affect the turnover intention through the conduciveness of the work environment.

## مستخلص البحث

دونى ويكا فيرنو ٢٠٢٠٣ ، أطروحة .العنوان " :تأثير انعدام الأمن الوظيفي والثقافة التنظيمية مع ملاءمة بيئة العمل  
" كمتغير وساطة على نية دوران الموظفين في

المشرفة :ريني سافيتري، م.م

الكلمات المفتاحية :انعدام الأمن الوظيفي ، الثقافة التنظيمية ، ملاءمة بيئة العمل ، نية الدوران

---

يعد معدل نية الدوران المرتفع أحد المشكلات في الشركة والوكالة التي تسبب عدم الاستقرار في إنتاجية الأداء .طفرة  
الفصل أو النقل أو التقاعد هي مفهوم دوران في المنظمات الحكومية التي أصبحت جزءاً منه .لذلك ، فإن معرفة  
العوامل التي هي سبب دوران الموظفين أمر مهم للغاية .بحيث يمكن العثور على الاحتفاظ من خلال التدخلات  
المناسبة كجهد منهجي للتغلب على دوران الموظفين

يعد معدل نية الدوران المرتفع أحد المشكلات في الشركة والوكالة التي تسبب عدم الاستقرار في إنتاجية الأداء .طفرة  
الفصل أو النقل أو التقاعد هي مفهوم دوران في المنظمات الحكومية التي أصبحت جزءاً منه .لذلك ، فإن معرفة  
العوامل التي هي سبب دوران الموظفين أمر مهم للغاية .بحيث يمكن العثور على الاحتفاظ من خلال التدخلات  
المناسبة كجهد منهجي للتغلب على دوران الموظفين

تظهر نتائج هذه الدراسة أن انعدام الأمن الوظيفي له تأثير إيجابي وكبير على نية الدوران ، وانعدام الأمن الوظيفي له  
تأثير إيجابي وكبير على ملاءمة بيئة العمل ، والثقافة التنظيمية لها تأثير سلبي وكبير على نية الدوران ، والثقافة  
، التنظيمية لها تأثير إيجابي وكبير على ملاءمة بيئة العمل ، وملاءمة بيئة العمل لها تأثير سلبي على نية الدوران  
يؤثر انعدام الأمن الوظيفي بشكل كبير على نية الدوران من خلال ملاءمة بيئة العمل ، ولا يمكن للثقافة التنظيمية أن  
تؤثر على نية الدوران من خلال ملاءمة بيئة العمل



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi pemerintahan maupun swasta tentunya memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Terwujudnya tujuan organisasi tersebut tergantung pada aspek sumber daya manusia, maka organisasi harus memberikan perhatian yang baik kepada pegawainya, sehingga pegawai dengan kemampuan yang menguntungkan organisasi tidak akan mempunyai niat untuk pindah ataupun keluar dari organisasi tersebut (*turnover intention*) karena kurangnya perhatian dan kepedulian dari organisasi. *Resign* atau keluarnya tenaga kerja berprestasi rendah dalam suatu organisasi akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya tenaga kerja yang berprestasi tinggi akan merugikan organisasi. Tidak hanya pada instansi swasta, kejadian *turnover* juga bisa terjadi pada instansi pemerintah meskipun jumlahnya relatif lebih sedikit dibandingkan pada instansi swasta *dan turnover intention* harus dianggap sebagai peristiwa dan juga perilaku yang berpengaruh dalam aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan yang mungkin dari sudut pandang individu ataupun sosial, karena tingkat *turnover* pegawai akan berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan serta individu yang bersangkutan. Intensi *turnover* pegawai dapat dilihat dari beberapa tanda yaitu: peningkatan absensi, kemalasan dalam bekerja, berani melanggar aturan kerja, berani untuk menolak serta protes pada atasan, sikap yang bertentangan dari biasanya. Sekarang ini banyak pegawai terlebih khusus yang hanya berstatus kontrak ingin mendapatkan pekerjaan yang layak. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai berstatus kontrak melakukan perpindahan kerja (*turnover intention*) karena mereka menilai apa yang didapat di tempat kerja sekarang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada Organisasi pemerintahan terdapat pegawai tetap yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai kontrak yang disebut Tenaga Harian Lepas (THL), maka dari itu peneliti akan melakukan penelitian pada pegawai yang berstatus kontrak atau disebut dengan Tenaga Harian Lepas (THL). Berdasarkan observasi awal di Bagian Umum BKPSDM Kabupaten Malang, diketahui terdapat total 70 (tujuh puluh) pegawai dengan jumlah PNS sebanyak 35 orang dan pegawai PPPK/ASN sebanyak 28 pegawai dan tenaga non-ASN pada bagian umum sekretariat BKPSDM

Kabupaten Malang sebanyak 18 pegawai pada awal periode Januari 2023. Salah satu permasalahan yang ada pada instansi BKPSDM Kabupaten Malang adalah tingkat pergantian staf setiap periodenya. Dimana tingkat pergantian staf tersebut pada jangka waktu tertentu akan mengganggu keefektifitasan kinerja disana. Tabel di bawah ini menunjukkan data keluar masuknya pegawai dalam dua periode terakhir:

**Tabel 1.1**  
**Data keluar masuk pegawai BKPSDM per periode Januari**

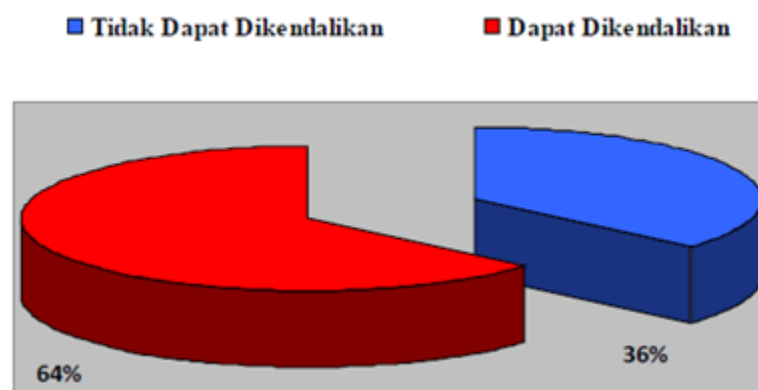
Periode Per Januari	Jabatan	Pegawai Awal	Mutasi keluar	Mutasi Masuk	Total Pegawai
2021-2022	PNS	36	4	3	
	PPPK	34	8	2	
	Tenaga Kontrak	16	10	12	
<b>Total</b>		<b>86</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>81</b>
2022-2023	PNS	35	2	-	
	PPPK	28	6	2	
	Tenaga Kontrak	18	10	5	
<b>Total</b>		<b>81</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>70</b>

Sumber data: Data diolah peneliti (2023)

Masalah *Turnover Intention* memiliki efek yang kurang baik untuk organisasi/instansi karena menciptakan kelabilan dalam kondisi para pegawai, menurunnya produktivitas pekerja, tidak nyamannya situasi kerja dan hal tersebut menyebabkan biaya sumber daya manusia menjadi membengkak Dharma, (2013). Tingginya angka *turnover intention* adalah salah satu masalah pada suatu perusahaan yang menyebabkan ketidakstabilan produktivitas pegawai, tingkat stres pegawai meningkat, tingkat absensi dan kecelakaan kerja (Robbins, 2006). *Turnover intention* merupakan keinginan dari pekerja yang ingin segera berpindah ke pekerjaan lain serta terbentuknya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*resign*). *Turnover intention* terjadi karena adanya faktor seperti *job insecurity*, perbedaan budaya kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. *Turnover* merupakan momen dimana tenaga kerja memilih berhenti bekerja dan harus diganti entah dari kebijakan perusahaan atau keinginan sendiri. Maka jika pekerja berhenti dari organisasi entah karena pemberhentian, perpindahan tempat kerja atau pensiun sudah layak disebut sebagai *turnover*. Mutasi pemberhentian, perpindahan atau

pensiun merupakan konsep *turnover* pada organisasi pemerintah yang sudah menjadi bagian dalam hal tersebut. Adapun masalah efek *turnover* tenaga kerja, diantaranya: pertama, regulasi dan kebijakan manajemen menyebabkan adanya *turnover* lewat pindahnya dari satu organisasi pemerintah yang lain. Kedua, *turnover* tersebut menyebabkan kinerja yang mengganggu banyak pihak dan pekerjaan yang juga terhambat karena itu. Dan ketiga, *turnover* juga berefek pada sistem operasional yang rancu, sehingga menyebabkan pihak manajemen organisasi merasa khawatir. Maka dari itu mengetahui apa saja faktor yang menjadikan alasan *turnover* pegawai sangat penting. Analisis praktik pengaplikasian *employee retention* yang diselenggarakan oleh manajemen sebagai antisipasi pencegahan potensi *turnover* pegawai juga sangat dibutuhkan. Sehingga dapat ditemukan manajemen retensi melalui intervensi yang tepat sebagai upaya sistematis penanggulangan *turnover* pegawai (Subali, 2018).

**Gambar 1.1**  
**Perbandingan Klasifikasi Faktor Pegawai Pindah di BKPSDM Kab. Malang**



Sumber: Diolah peneliti dari BKN (Badan Kepegawaian Negara)

Hasil studi pada lembaga BKPSDM Kab. Malang menunjukkan fakta adanya *turnover* pada pegawai disana. Ada beberapa alasan yang menjadi penyebab *turnover* pegawai pada hal itu. Alasan-alasan sebesar 36% itu terdiri dari faktor di luar kendali dan bisa dikontrol oleh organisasi. Dan sangat disayangkan bahwa sebanyak 64% alasan *turnover* tidak dapat dikendalikan yang seharusnya dapat dikendalikan organisasi. Sehingga kepala bagian atau manajemen kepegawaian BKPSDM Kabupaten Malang seharusnya melakukan antisipasi *employee retention* untuk mempertahankan tenaga kerja. Faktor lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* sebagai tindakan akhir oleh para pegawai adalah ketidaknyamanan kerja

yang terdiri dari beberapa faktor kerja yang tidak mendukung sehingga tercipta ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan di tempat dia bekerja tersebut. Tak terkecuali pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang provinsi Jawa Timur. (BKPSDM) sebagai institusi di daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintahan di bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia mempunyai tugas dalam menyelenggarakan kegiatan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Tingkat *job insecurity* yang dialami pegawai BKPSDM Kabupaten Malang dapat diidentifikasi dari faktor-faktor peraturan perusahaan seperti adanya karyawan yang berstatus tidak tetap yang berakibat meningkatnya rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh pekerja terhadap tugas kerjanya.

Hal ini memberi gambaran bahwa kondisi sebuah pekerjaan bisa saja berubah tanpa mereka sadari. Kondisi tersebut dapat membuat pegawai merasa tidak aman dan memungkinkan pegawai memiliki keinginan untuk berpindah. *Job Insecurity* sendiri merupakan salah satu kondisi dimana pegawai merasa tidak berdaya dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang kurang nyaman. Kondisi ini secara umum dapat dirasakan oleh semua pekerja, apalagi semakin banyaknya pengangguran dan minimnya lapangan pekerjaan sangat memungkinkan menjadi penyebab pekerja kontrak mengalami *job insecurity*. Hal ini sangat mungkin terjadi kepada pegawai yang memiliki masa kerja yang tidak dapat ditentukan oleh para pekerjanya. *Job insecurity* berkaitan dengan perasaan seorang pegawai di tempat kerja yang diakibatkan ketidakpastian terhadap status atau kontrak dari pekerjaannya yang menyebabkan ketidaknyamanan kepada konsekuensi pekerjaan yang meliputi ketidakpastian lokasi penempatan, ketidakpastian jumlah gaji, serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oktariana & Hidayat, (2021), Putri & Rivai, (2019), Fillah & Suwarsi, (2020) menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri, (2019) menyebutkan bahwa *job insecurity* tidak berbanding lurus dengan *turnover intention*.

Selain *job insecurity*, tidak terlepas juga peran dari budaya organisasi di dalamnya. Pada dasarnya sebuah organisasi maupun instansi tak terlepas dari ikatan

budaya yang diciptakan masyarakat di dalamnya, yaitu karyawan. Budaya diskriminasi karyawan satu dengan yang lain dalam interaksi atau bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota pekerja menjadi satu visi bersama yang menciptakan berperilaku atau bertindak secara sama. Seiring berjalannya waktu, terbentuknya budaya kerja dalam organisasi dalam memberi kontribusi bagi efektifnya organisasi secara keseluruhan bisa terbentuk dengan baik. Kesuksesan dalam sebuah organisasi/instansi dapat dipengaruhi oleh adanya budaya yang baik dalam organisasi serta komitmen yang tinggi dari setiap karyawan yang tergabung dalam organisasi, sehingga perusahaan dapat mengurangi tingkat turnover karyawan dalam sebuah organisasi yang dibentuk dan menjadi faktor penting yang tidak akan bisa dilepaskan dari sebuah organisasi baik instansi atau perusahaan. SDM yang dipekerjakan di sebuah organisasi/instansi merupakan sebuah penggerak, pemikir dan perencana yang berperan besar dalam perusahaan. Supaya aktivitas pengelolaan berjalan dengan baik, wajib hukumnya untuk perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi, manajemen yang baik untuk perusahaan seoptimal mungkin akan menciptakan kontribusi yang baik untuk perusahaan akan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mamewe, (2015), (Arsih et al., 2018), dan (Kalsum et al., 2022) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki efek negatif terhadap *turnover intention* atau tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai. Sedangkan menurut penelitian Komalasari *et al.*, (2021) dan Angelina *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa budaya organisasi berefek positif terhadap *turnover intention*.

Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang sebagai instansi di wilayah yang menjadi unsur pendukung pemerintahan di bidang administrasi kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. BKPSDM memiliki kondisi lingkungan kerja di sana terlihat harmonis, serta terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan. Misalnya kepala badan dengan sekretaris, *leader* dengan bawahan. Seringkali andil bagian dalam membantu karyawan lain jika ada yang membutuhkan bantuan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Giranda *et al.*, (2019) dan Pane *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *turnover intention* . sedangkan penelitian lain dengan

tema yang sama oleh Metariani & Heryanda, (2022) terdapat pengaruh negatif signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention*.

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan hasil penelitian yang kontradiktif, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang *turnover intention* melalui terobosan baru terkait variabel yang mempengaruhinya. Dimana penelitian ini adalah mengevaluasi dan menganalisa tentang “Pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Organisasi dengan Kondusifitas Lingkungan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan BKPSDM Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
2. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap *turnover intention*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap kondusifitas lingkungan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kondusifitas lingkungan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh antara kondusifitas lingkungan kerja terhadap *turnover intention*?
6. Apakah kondusifitas lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
7. Apakah kondusifitas lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Menguji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*.
3. Menguji dan menganalisa pengaruh *job insecurity* terhadap kondusifitas

lingkungan Kerja.

4. Menguji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kondusifitas lingkungan kerja.
5. Menguji dan menganalisa pengaruh kondusifitas lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
6. Menguji dan menganalisa peran kondusifitas lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Menguji dan menganalisa peran kondusifitas lingkungan kerja dalam memediasi pengaruh budaya Organisasi terhadap *turnover intention*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan hasil yang dapat dijadikan sebagai referensi dan masukan serta bahan pertimbangan terkait dengan evaluasi *job insecurity* dan budaya organisasi dalam mengatasi *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja.

b. Manfaat Bagi Pihak Akademisi

Peneliti berharap mampu membantu penerapan untuk proses pembelajaran, terutama terkait dengan topik peneliti yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan *job insecurity*, budaya organisasi dan kondusifitas lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap supaya topik ini mampu dijadikan sumber informasi sebagai literasi bagi peneliti lain yang melaksanakan penelitian di masa depan dengan tema yang berhubungan erat dengan topik ini.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Arsih *et al.*, (2018) juga meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*”. Kepuasan Gaji sebagai variabel (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (Y1), dan *Turnover Intention* (Y2). Data diteliti dengan teknik analisis *Partial Least Square*. Populasi penelitian sebesar 44 pegawai SMK Farmasi Jember. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap komitmen organisasi positif. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi memiliki pengaruh positif. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi positif. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi negatif. Pengaruh variabel kepuasan gaji terhadap *Turnover Intention* negatif.

Giranda *et al.*, (2019) juga meneliti tentang “Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Tenaga Kesehatan”. Dengan Kepuasan Kerja sebagai (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan *Turnover Intention* (Y). populasi penelitian ini sebesar 42 pegawai/tenaga kesehatan pada Puskesmas Selat Nasik Kabupaten Belitung. Teknik analisis dari penelitian ini menggunakan teknik analisis *cross sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*), terdapat hubungan antara kompensasi dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*), terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*).

Penelitian lain dari Putri & Rivai, (2019) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Turnover* Pada Dosen Institut Teknologi Padang”. Dengan variabel *Job Insecurity* (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3),



dan Intensi *Turnover* (Y). populasi dari penelitian ini adalah 79 dosen Institut Teknologi padang. Dengan teknik analisis *Partial Least Square*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan serta komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* dari dosen ITP. *Job insecurity* pada dosen ITP rendah yang artinya dosen merasa aman terhadap pekerjaannya dan tidak ada kekhawatiran yang tinggi terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan. Kepuasan kerja sudah baik yang berarti kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP. Komitmen organisasional juga sudah baik sehingga kecil kemungkinan adanya dosen yang berhenti/pindah dari ITP.

Fillah & Suwarsi, (2020) juga meneliti tentang “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening”. Dengan variabel *Job Insecurity* (X), *Turnover Intention* (Y), dan Komitmen Kerja (Z). populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, yang berjumlah 50 Orang. Teknik analisis yang dipakai adalah analisis Analisis Deskriptif dan Verifikatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat.

Penelitian selanjutnya dari Oktariana & Hidayat, (2021) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout* dan *Organizational Justice* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Operasional Pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu”. *Job Insecurity* sebagai variabel (X1), *Burnout* (X2), *Organizational Justice* (X3), dan *Turnover Intention* (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bagian Operasional satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu. Sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah sebanyak 79 orang. Teknik analisis dari penelitian ini adalah Regresi linier Berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, *Burnout* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, *Organizational justice* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* serta *Job insecurity*, *burnout* dan *organizational justice* berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pegawai bagian operasional pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rokan Hulu.

Pane *et al.*, (2021) juga meneliti tentang “Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pegawai pada dinas perikanan kota Tanjungbalai”. Dengan variabel komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan intensi *turnover* (Y). populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai yang berjumlah 43 pegawai. Teknik analisis dari penelitian ini menggunakan teknik Regresi Linier Berganda. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi *turnover* pegawai, Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi *turnover* pegawai, Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi *turnover* pegawai serta Komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* pegawai.

Penelitian lain dari Kalsum *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru”. Dengan Budaya Organisasi sebagai variabel (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan *Turnover Intention* (Y). adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di RSIA Eria Bunda Pekanbaru yang

berjumlah 83 orang, karena populasi yang terbatas maka populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling*. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*, budaya organisasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan. Pada penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memberikan dampak kepada perawat bahwa budaya yang mampu diimplementasikan dengan baik akan membuat perawat menetap. Kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada perawat akan mampu membuat perawat berkomitmen atas pekerjaannya.

Penelitian selanjutnya dari Metariani & Heryanda, (2022) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada”. Dengan variabel Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan *turnover intention* (Y). adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dari bumdes di Kecamatan Sukasada yang berjumlah 34 pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai. (3) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai pada BUMDes di Kecamatan Sukasada.

Hanif & Siswanto, (2023) juga meneliti tentang “Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre”. Dengan stress kerja (X1), lingkungan kerja (Z), dan *turnover intention* (Y). populasi dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Manyar Medical Center yang berjumlah 150 pegawai. Teknik analisis dari penelitian ini menggunakan

teknik analisis jalur. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja, stres kerja berpengaruh langsung terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja memediasi pengaruh stres kerja tidak langsung terhadap *turnover intention*, menurut temuan penelitian ini.

Penelitian lain dari Ramadhani *et al.*, (2023) yang berjudul “Ramadhani *et al.*, (2023), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka)” Dengan Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), dan *turnover intention* (Y). populasi dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Manyar Medical Center yang berjumlah 133 pegawai dengan penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik analisis dari penelitian ini menggunakan teknik Structural Equation Modeling (SEM). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Serta variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* menurut temuan penelitian ini.

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arsih <i>et al.</i> , (2018), Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i>	Kepuasan Gaji (X1), Kepuasan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (Y1), <i>Turnover Intention</i> (Y2)	<i>Partial Least Square</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara budaya organisasi dengan <i>turnover intention</i>

2	Giranda <i>et al.</i> , (2019), Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja ( <i>Turnover Intention</i> ) Tenaga Kesehatan	Kepuasan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Cross Sectional</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keinginan perawat untuk pindah ( <i>Turnover Intention</i> )
3	Putri & Rivai, (2019), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi <i>Turnover</i> Pada Dosen Institut Teknologi Padang	<i>Job Insecurity</i> (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (X3), Intensi <i>Turnover</i> (Y)	<i>Partial Least Square</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara <i>job insecurity</i> dengan <i>turnover intention</i>
4	Fillah & Suwarsi, (2020), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening	<i>Job Insecurity</i> (X1), <i>Turnover Intention</i> (X2), dan Komitmen Kerja (Z)	Analisis Deskriptif dan Verifikatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>Job Insecurity</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
5	Oktariana & Hidayat, (2021), Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Burnout</i>	<i>Job Insecurity</i> (X1), <i>Burnout</i> (X2), <i>Organizational</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif

	dan <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Bagian Operasional Pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu	<i>Justice</i> (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)		signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i>
6	Pane <i>et al.</i> , (2021), Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i> pegawai pada dinas perikanan kota Tanjungbalai	komitmen organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (X3), intensi <i>turnover</i> (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>turnover intention</i>
7	Kalsum <i>et al.</i> , (2022), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru	Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y),	<i>Structural Equation Modeling</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
8	Metariani & Heryanda, (2022),	Kompensasi (X1), lingkungan	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan

	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada	kerja (X2), <i>turnover intention</i> (Y)		antara lingkungan kerja dengan <i>turnover intention</i>
9	Hanif & Siswanto, (2023), Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar <i>Medical Centre</i>	Stres Kerja (X), <i>turnover intention</i> (Y), Lingkungan Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>
10	Ramadhani <i>et al.</i> , (2023), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Fasilitator SLRT Dinas Sosial Kabupaten Kolaka)	Budaya Organisasi (X1), Keterlibatan Kerja (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Partial Least Square</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>

Sumber : data diolah peneliti 2023

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 *Job Insecurity*

#### 2.2.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Kondisi area pekerjaan yang nyaman serta tidak nyaman merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas dalam bekerja hal ini merupakan gambaran kondisi fisik lingkungan kerja (*working condition*). Rasa aman atau tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) merupakan hal yang dirasakan individu jika dalam bekerja merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja, posisi jabatan yang tidak aman, bahkan rasa khawatir atau putusnya harapan bahwa akan terjadi pemutusan kerja secara sepihak Greenhalgh & Rosenblatt, dalam wicaksono (2017). Pendapat lain dari Al Amin & Pancasasti, (2021) *Job insecurity* didefinisikan ketika kondisi mental seorang pekerja yang merasakan ketidaknyamanan atau merasakan bingung yang diakibatkan oleh kondisi kerja yang berubah-ubah, karena banyak jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerja kontrak. Menurut Green, dalam Hanafiah, (2013) pekerjaan yang bersifat jangka pendek/kontrak mengakibatkan rasa tidak pasti dan *job insecurity* berkaitan juga dengan ketidakpastian mengenai isu pekerjaan, karir, serta promosi jabatan. *Job insecurity* berkaitan dengan perasaan karyawan di tempat kerja yang diakibatkan ketidakpastian terhadap status atau kontrak dari pekerjaannya yang menyebabkan ketidaknyamanan kepada pengaruh pekerjaan tersebut yang meliputi tidak pastinya penempatan kerja, gaji, berhak untuk promosi atau pelatihan. Pendapat lain dari Syaharudin *et al.*, (2017) mendefinisikan jika keamanan merupakan definisi dari persepsi ketidakberdayaan seorang karyawan dalam menjaga kontinuitas atau keberlangsungan dalam bekerja. Tentunya setiap karyawan menginginkan perasaan nyaman dan aman saat bekerja. Konteks rasa aman dalam hal ini



tidak hanya mencakup pada kecelakaan kerja, namun merujuk juga kepada perasaan aman dari hilangnya pekerjaan tersebut.

Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan dapat diambil kesimpulan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi ketika karyawan merasakan rasa tidak aman/ketidakpastian terhadap pekerjaan, karir, kompensasi yang diperoleh di masa mendatang, dan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Disisi lain konteks rasa aman tidak hanya mencakup tentang keselamatan kerja tetapi juga meliputi rasa aman pada jabatan maupun kesempatan dipromosikan.

#### **2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi *job insecurity***

Ashford, dalam Halungunan, (2015) mempunyai pendapat bahwa *job insecurity* disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Konflik peran, dimana hal terkoneksi dengan rangkaian-rangkaian tuntutan kerja yang bertolak belakang pada tiap individu karyawan.
2. Ketidakjelasan peran, hal ini berkaitan dengan permasalahan yang ada dalam pekerjaan karena tatanan yang tidak atau kurang jelas.
3. *Locus of control*, berupa keyakinan tiap individu mengenai kejadian yang terjadi dalam kehidupan
4. Perubahan organisasi, berkaitan dengan perubahan lingkungan kerja atau lingkungan bisnis yang mengharuskan perusahaan atau karyawan itu sendiri untuk beradaptasi mengikuti perubahan.

Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang memiliki efek terhadap *job insecurity* berkaitan dengan karakteristik demografi, karakteristik dari pekerjaan, karakteristik dari tiap individu itu sendiri, ketidakpastian peran yang dijalani, kondisi lingkungan kerja, dan perubahan dari perusahaan / organisasi.

### 2.2.1.3 Indikator *job insecurity*

Ashford *et al*, (1989) melakukan pengembangan untuk ukuran multidimensional dari konsep ketidakamanan kerja yang ditemukan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt, dan dinyatakan bahwa ketidakamanan kerja terdiri dari lima komponen. Kelima komponen dari ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dinyatakan sebagai berikut:

- a. Persepsi terhadap pentingnya aspek-aspek kerja bagi karyawan. Unsur ini berisi seberapa penting apa peran aspek kerja tersebut bagi karyawan yang dapat memberi pengaruh tingkat *insecure* atau ketidaknyamanan. Contohnya untuk promosi jabatan, peningkatan gaji atau mempertahankan gaji yang diterima di masa kini dan kebebasan menentukan jadwal pekerjaan. Individu yang menilai terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya, artinya persepsi yang semakin besar terhadap ancaman faktor-faktor pekerjaan yang diterima oleh karyawan semakin besar *job insecurity*.
- b. Probabilitas perkembangan negatif pada aspek kerja tersebut bagi individu. Unsur-unsur ini berisi tentang level ancaman yang dirasakan karyawan tentang aspek-aspek kerja tersebut semakin tinggi, maka akan meningkatkan ketidakamanan kerja karyawan.
- c. Level urgensi yang dirasakan individu mengenai probabilitas setiap peristiwa yang secara negatif dapat memberi pengaruh keseluruhan kerja individu. Misalnya kejadian pemberhentian dalam jangka pendek atau ditransfer ke kantor cabang lain.
- d. Kemungkinan munculnya kejadian-kejadian tersebut yang secara negatif dapat memberi pengaruh kinerja individu. Jika

kemungkinan yang muncul semakin tinggi maka akan meninggalkan kemungkinan ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan.

- e. Ketidakberdayaan. Hal ini berisi tentang munculnya rasa tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan. Ketidakberdayaan membawa implikasi tentang kemampuan individu untuk mengatasi berbagai ancaman yang teridentifikasi dalam empat unsur sebelumnya.

#### **2.2.1.4 Job Insecurity dalam perspektif Islam**

Dalam pandangan islam, *Job Insecurity* merupakan hasil dari faktor faktor berikut :

1. Merasa takut yang berlebihan yang sedang dialami dan kemudian mencoba melihat dan mengendalikan takdir yang ada.
2. Kerugian, bahkan kehilangan orang dan hal-hal yang kita sayangi dalam hidup dan ketidakmampuan kita untuk memulihkan kerugian tersebut.
3. Mengalami konflik batin hati dan pikiran antara apa yang dikenal sebagai kebenaran dan kegagalan kita kini untuk menerimanya sebagai kebenaran. Untuk penerimaan kebenaran ini mungkin memerlukan perubahan kebiasaan dan cara hidup yang terkadang terasa sulit untuk beberapa alasan, seperti kesenangan, kegembiraan, rasa, kebanggaan, ras atau kebangsawanan dll. Dalam Al-qur'an juga menjelaskan bahwa rasa tidak aman atau ketakutan adalah cobaan bagi kita seperti dalam QS Al-Baqarah ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ  
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: *“Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”* (QS. Al-Baqarah ayat 155)

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa segala sesuatu adalah cobaan bagi kita, kita tidak memiliki konsep kepemilikan barang dan kehidupan, kita tidak mempunyai hak memiliki karena takdir kita sudah ditentukan sebelumnya, Terlebih lagi soal manusia itu sendiri, harta maupun dalam suatu pekerjaan karena kita tidak memiliki kontrol pada bagian takdir itu.

Menurut Tafsir Quraish Shihab Sabar adalah perisai dan senjata orang-orang beriman dalam menghadapi beban dan tantangan hidup. Itulah ujian yang akan kalian hadapi berupa perasaan takut pada musuh, kelaparan, kekurangan bekal, harta, jiwa dan buah-buahan. Tidak ada yang melindungi kalian dari ujian-ujian berat itu selain jiwa kesabaran. Maka sampaikanlah, wahai Nabi, berita sukacita yang menggembirakan kepada mereka yang bersabar dengan hati dan ucapanmu bahwa mereka akan menerima ganjaran kesabaran itu berupa surga. Selain itu dalam surah At-Taubah ayat 51 juga dijelaskan bahwa:

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

Artinya: *“Katakanlah: Sekali-kali tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditetapkan Allah untuk kami. Dialah Pelindung kami, dan hanya kepada Allah orang-orang yang beriman harus bertawakal”*. (QS. At-Taubah ayat 51)

Sebagaimana dalam tafsir dari Quraish Shihab yaitu Katakanlah kepada mereka, wahai Rasul, *“Tidak akan ada satu keberuntungan atau satu musibah pun yang kami peroleh di dunia ini kecuali memang telah ditetapkan dan ditakdirkan Allah. Maka, kami pun akan menerima apa yang ditakdirkan-Nya. Kami tidak akan tertipu oleh kebaikan yang kami terima, dan tidak akan merasa*

takut oleh musibah yang bakal ditimpakan kepada kami. Sungguh, hanya Allah sendirilah yang mengatur segala urusan kami. Demikianlah, orang-orang yang benar-benar beriman hanya akan bersandar kepada-Nya”. Hadist lain Dari Jabir bin ‘Abdillah radhiyallahu ‘anhu, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ فَإِنَّ نَفْسًا لَنْ تَمُوتَ حَتَّى  
تَسْتَوْفِيَ رِزْقَهَا وَإِنْ أَبْطَأَ عَنْهَا فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي  
الطَّلَبِ خُذُوا مَا حَلَّ وَدَعُوا مَا حَرَّمَ

Artinya: “Wahai umat manusia, bertakwalah engkau kepada Allah, dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki, karena sesungguhnya tidaklah seorang hamba akan mati, hingga ia benar-benar telah mengenyam seluruh rezekinya, walaupun terlambat datangnya. Maka bertakwalah kepada Allah, dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki. Tempuhlah jalan-jalan mencari rezeki yang halal dan tinggalkan yang haram.” (HR. Ibnu Majah no. 2144, dikatakan *shahih* oleh Syaikh Al Albani).

Dalam hadits tersebut terdapat dua masalah yang diperintahkan untuk dicari yaitu masalah dunia dan masalah akhirat. Masalah dunia dengan pekerjaan yang halal, masalah akhirat dengan takwa. Oleh karenanya, siapa yang bertakwa pada Allah, maka ia akan mendapatkan kelezatan dan kenikmatan akhirat. Siapa yang menempuh jalan yang baik dalam mencari rezeki (ijmal fii tholab), maka akan lepas dari rasa penat dalam mengejar dunia. Banyak orang menghabiskan waktunya dalam kecemasan, khawatir pada apa yang mungkin terjadi pada masa depannya. Padahal jika kita menyadari, orang yang beriman pada Allah semestinya tak akan merasa takut, cemas atau khawatir pada apa yang terjadi dalam hidupnya.

## **2.2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi ialah sebuah pola kegiatan sistematis yang dilakukan manusia secara turun temurun dari penerus ke penerus lewat macam-macam teknik belajar untuk terciptanya pola hidup tertentu dan diadaptasikan kepada lingkungan tersebut Robbins dalam Sari *et al.*, (2019). Menurut Putra, (2015) Budaya pada tiap organisasi sangatlah berbeda satu sama lain. Bahkan pada organisasi di bidang yang sama bisa saja memiliki budaya yang berbeda. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang berpengaruh pada berkembangnya kepercayaan dan nilai-nilai pada suatu organisasi serta berfungsi untuk mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Sebuah budaya organisasi dapat menjadi pedoman serta menjadi alat yang kompetitif jika budaya organisasi/instansi memberi dukungan pada strategi organisasi dan budaya tersebut dapat menyelesaikan atau mengatasi tantangan lingkungan secara praktis dan tepat. Pendapat lain dari Faradila & Suryaman, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk karakter dari anggotanya serta menjadi indikator keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Martandiyana & Fauzan Almanshur, (2022) mendefinisikan bahwa di setiap perusahaan maupun organisasi memiliki budaya tersendiri yang diterapkan dalam rangka mempengaruhi karyawan dan diterapkan untuk membuat seperangkat sistem kepercayaan, nilai, serta norma yang menjadi pedoman perilaku dari anggotanya dalam mengatasi masalah baik eksternal maupun masalah adaptasi internal. Sedangkan Menurut Robbins, dalam Rahmizal & Novia, (2021) pada sebuah organisasi menciptakan sebuah budaya organisasi dapat merubah koneksi atau

keharmonisan dengan sesama pegawai yang akan memberi pengaruh pada niat pegawai tersebut untuk berhenti bekerja (*turnover intention*) secara langsung maupun tidak langsung yang akan membuat perusahaan dapat fokus meraih target utamanya.

Dari beberapa penjelasan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi dapat dikatakan sebagai kumpulan nilai-nilai, kepercayaan, tingkah laku, dan norma yang dipegang teguh oleh anggota dari organisasi yang menjadikan organisasi tersebut berbeda dari yang lain. Budaya organisasi sendiri terbentuk dari serangkaian karakteristik unik yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya dan biasanya hal ini bersumber pada pemilik atau pendiri organisasi tersebut.

#### **2.2.2.1 Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Jenis-jenis budaya organisasi dalam Jismin *et al.*, (2022) dapat dikategorikan berdasarkan proses informasi dan tujuannya:

A. berdasarkan Proses Informasi membagi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi target pertimbangan secara logika, alat pengarahan) diartikan sebagai sarana untuk target kerja yang ditunjukkan meliputi efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak.
2. Budaya ideologis, yang mana dari hal ini proses informasi secara intuitif (pengetahuan yang dalam, opini, dan pengembangan) diartikan sebagai pelaksanaan revitalisasi (dukungan eksternal, perolehan sumber daya dan perkembangan).
3. Budaya konsensus, adalah proses informasi secara kolektif (diskusi, andil, dan konsensus) diartikan sebagai jalan bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4. Budaya hierarkis, dalam hal ini proses informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diartikan sebagai cara bagi tujuan berkesinambungan (kestabilan, pengendalian, dan pengarahan).
- B. Jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan tujuannya adalah sebagai berikut:
1. Budaya menghasilkan perbedaan antara organisasi satu dengan yang lainnya.
  2. Budaya memiliki pembentukan ciri khas untuk orang organisasi/instansi.
  3. Budaya memudahkan munculnya prinsip pada suatu hal yang lebih luas dari keperluan spesifik tertentu dari individu.
  4. Budaya meningkatkan tingkat proses sosial. Budaya menjadi perekat sosial yang menyatukan organisasi menjadi kesatuan utuh dengan memberi tambahan kriteria yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dijalankan oleh pegawai.
  5. Budaya berfaedah sebagai metode pencipta makna dan kontrol yang memudahkan dan mencetak sikap serta biat pegawai. Budaya mampu menciptakan visi misi organisasi.

#### **2.2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mempunyai guna sejati yaitu membantu mengatasi problematika perusahaan baik dari eksternal maupun internal. Permasalahan eksternal yang dihadapi dapat diatasi dengan pengembangan budaya pada organisasi seperti strategi, visi, misi, serta tujuan utama organisasi. Sedangkan permasalahan internal dapat diatasi dengan komunikasi, penentuan kriteria pegawai, penentuan standar insentif, penentuan sanksi, serta pengawasan internal pada organisasi. Prayogik, (2019).



Menurut Robbins, dalam Prayogik (2019) budaya organisasi memiliki fungsi diantaranya sebagai berikut:

1. Menjadi peran yang membedakan antara satu usaha dengan satu yang lain.
2. Menentukan target bersama dalam organisasi daripada kesenangan pribadi.
3. Menjaga kestabilan perusahaan.
4. Terciptanya identitas bagi anggota organisasi.

### **2.2.2.3 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator-indikator Budaya organisasi menurut Robbins (2008) ada tujuh unsur yang menjadi hakikat budaya organisasi, antara lain:

1. Kreativitas dan pengambilan risiko  
Yaitu sejauh apa karyawan dituntut untuk bisa kreatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada detail-detail rinci pekerjaan  
Yaitu sejauh apa karyawan diharapkan menjalankan pekerjaan secara tepat, dan perhatian pada analisa hal-hal yang rinci.
3. Orientasi hasil  
Yaitu bagaimana manajemen fokus kepada hasil daripada metode dan proses yang ditetapkan untuk sampai kepada hasil tersebut.
4. Orientasi orang  
Yaitu bagaimana pengambilan keputusan manajemen dalam pertimbangan pengaruh dari hasil atas anggota yang bekerja di dalam organisasi.
5. Orientasi tim  
Yaitu sejauh apa aktivitas pekerjaan di organisasi pada tim daripada individu-individu.

#### 2.2.2.4 Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Abdul Manan dalam Hakim (2011), menjelaskan bahwa landasan dari adanya sebuah basis ekonomi Islam bisa dipakai sebagai dasar budaya kerja organisasi. Budaya yang dimaksud berdasar pada tiga buah pikir fundamental, yakni iman pada Allah (*tauhid*), kepemimpinan (*khilafah*) dan keadilan (*a'dalah*).

*Tauhid* merupakan salah satu landasan yang sangat penting dan mendasar karena telah menjadi landasan bagi segala aktivitas ibadah yang baik, termasuk membaca atau mengaji ayat-ayat Alquran, puasa, shalat, dan sebagainya, dalam bidang muamalah. termasuk moral kerja keras.

Landasan atau dasar yang berikutnya dalam budaya organisasi dalam perspektif Islam yakni *khilafah* atau biasa disebut dengan kepemimpinan. Arti dari kata *khilafah* sendiri ialah kepemimpinan, dan juga di dalam arti kata kepemimpinan terdapat suatu sosok yang bisa disebut sebagai seorang pemimpin (*khalifah*). Seorang muslim pasti telah mempercayai bahwa apapun yang telah diadakan oleh Allah di muka bumi ini ialah demi kebaikan semata, dan apapun yang telah Allah berikan pada manusia tidak lain dan tidak bukan adalah sarana atau perantara untuk membuat seseorang sadar atas fungsinya sebagai pengelola bumi (*khalifah*). Seperti yang sudah disebutkan dalam firman-Nya dalam QS. Al Baqarah ayat 29:

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ اسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ  
فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ ۚ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya : “Dialah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk kamu dan Dia berkehendak (menciptakan) langit, lalu dijadikan-Nya tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu.” (QS. Al-Baqarah ayat 29)

Sebagaimana tafsir Quraish Shihab yang berbunyi “Sesungguhnya Allah yang harus disembah dan ditaati adalah yang

memberikan karunia kepada kalian dengan menjadikan seluruh kenikmatan di bumi untuk kemaslahatan kalian. Kemudian bersamaan dengan penciptaan bumi dengan segala manfaatnya, Allah menciptakan tujuh lapis langit bersusun. Di dalamnya terdapat apa-apa yang bisa kalian lihat dan apa-apa yang tidak bisa kalian lihat. Dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Manusia ditakdirkan menjadi sebagai seorang *khalifah* di dunia ini dan segala sumber daya serta potensi yang berada di sekitar kita merupakan suatu tugas wajib yang diemban oleh manusia untuk diolahnya. Oleh karena itulah kita sebagai seorang yang ditakdirkan menjadi *khalifah fil ard* haruslah bertanggung jawab kepada-Nya secara penuh dalam melaksanakan pekerjaan atau peran sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan-Nya. Sehingga landasan kedua yang harus ditanamkan dalam budaya organisasi Islam ialah konsep kepemimpinan (*khilafah*) dalam rangka bertanggung jawab terhadap manajemen organisasi.

Dasar yang ketiga dalam budaya organisasi perspektif Islam ialah konsep keadilan (*al-'adl*). Ketika seorang muslim mulai melaksanakan aktivitas pekerjaannya, maka orang itu tentunya harus bekerja sejalan dengan syariah Islam yang berlaku dan menjalani segala petunjuk yang telah diberikan oleh Rasulullah SAW, tidak hanya sekedar menuruti nafsu saja ataupun dengan cara yang buruk dan kotor demi mengejar keuntungan duniawi yang besar. Dengan adanya budaya organisasi yang berlandaskan keadilan, maka tiap-tiap karyawan yang berada pada organisasi itu dituntut untuk melakukan tugasnya dengan penuh tanggung jawab seperti yang telah dipaparkan dengan gamblang dalam Al Quran surat Al-Isra ayat 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ فَرُبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا

Artinya : *Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*" (Al-Isra ayat 84)

Ayat tersebut menunjukkan jika tiap-tiap muslim harus melakukan perannya masing-masing di setiap aktivitas pekerjaannya guna sebagai seseorang yang profesional baik di dalam pengelolaan tugas atau pun pengelolaan organisasinya. Adapun hal ini sebagaimana tafsir dari Quraish Shihab yaitu "Katakanlah, wahai Muhammad, kepada orang-orang kafir Quraisy sebagai ungkapan rasa tidak senangmu terhadap kejahatan dan pertikaian, "Masing-masing kita berbuat dan berjalan sesuai dengan jalannya." Tuhanmu Maha Mengetahui dengan ilmu pengetahuan yang tidak tertandingi tentang orang-orang yang lebih benar jalannya dan selalu berbuat kebenaran. Mereka akan mendapatkan pahala yang besar. Allah juga Maha Mengetahui siapa yang lebih sesat jalannya dan akan diberi balasan sesuai dengan apa yang ia perbuat." Dan Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda,

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ  
وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: *"Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawabannya dan demikian juga seorang pria adalah seorang pemimpin bagi keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya."* (HR. Bukhari: 2278).

Budaya organisasi sendiri terbentuk dari serangkaian karakteristik unik yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya dan biasanya hal ini bersumber pada pemilik atau pendiri organisasi tersebut. Dimana hal ini berhubungan dengan budaya yang di bawa pada sebuah organisasi dimana tiap individu memiliki tanggung

jawab memimpin dirinya sendiri sesuai dengan budaya yang berlaku disana dan hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan utama organisasi.

### **2.2.3 Kondusifitas Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah elemen dari sebuah manajemen sumber daya manusia yang merujuk kepada fungsi perencanaan yang memiliki hubungan secara langsung kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja pada perusahaan memiliki efek pada seluruh kegiatan pada perusahaan atau organisasi tersebut. lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menyebabkan hasil kerja (*output*) yang dihasilkan akan menurun. Tiap individu memiliki sensitivitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis khususnya pada dunia kerja. Adapun contohnya seperti cahaya lampu yang kurang terang, ruangan yang pengap, kursi yang tidak enak di duduki, beberapa hal tersebut dapat mengurangi efektifitas serta efisiensi kerja dari para karyawan itu sendiri Aswadi Lubis, (2015). Selain itu menurut Arep *et al.*, dalam Aswadi Lubis, (2015) lingkungan kerja meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang ada di sekeliling serta mempengaruhi dari perkembangan dari organisasi tersebut. Kismiati & Sitorus, (2019) juga mendefinisikan lingkungan kerja adalah sarana penunjang dari kelancaran proses kerja, dimana keselamatan serta kenyamanan kerja akan diperhitungkan dalam upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif serta menyenangkan bagi para karyawan sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Pendapat lain dari Diamayanti *et al.*, (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan faktor penunjang perusahaan yang perlu diperhatikan dan kinerja dari karyawan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa

hal khususnya lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat dekat dengan karyawan, oleh karena itu rasa aman dan nyaman perlu diperhatikan agar membawa dampak baik pada kinerja karyawan tersebut jika lingkungan kerja mereka memadai. Menurut Sedarmayanti, pada Diamayanti *et al.*, (2013) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang memberi pengaruh karyawan entah secara langsung atau tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik situasi yang menggambarkan koneksi kerja antar karyawan dan atasan, karyawan dengan sesama pegawai, atau hubungannya dengan anak buah.

Dari beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawainya dengan perlunya dukungan dari lingkungan kerja yang sehat dan memadai. Di dalam lingkungan kerja sendiri terdapat faktor-faktor penunjang berupa suatu kondisi, situasi, keadaan, dan peristiwa yang dapat mempengaruhi perkembangan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan sarana ideal bagi karyawan dalam menunjang kinerja yang akan berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.3.1 Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam Enny, (2019:66) beropini bahwa lingkungan kerja dikategorikan menjadi 2 yaitu:

##### **a. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh situasi diartikan secara fisik di sekitar tempat kerja, yang mana ada efek secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan (Sedarmayanti,

2011:26). kemudian lingkungan fisik terbagi menjadi dua macam yaitu :

1. Lingkungan yang memiliki efek langsung kepada karyawan seperti: rasa nyaman di tempat kerja dan barang-barang fisik yang dapat mempengaruhi secara langsung.
2. Lingkungan yang tidak memiliki efek langsung terhadap pegawai yaitu seperti: tingkat suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, suara bising dan lain sebagainya.

Untuk mengurangi efek yang dihasilkan dari lingkungan fisik maka antisipasi yang perlu diterapkan adalah memahami manusia entah dari segi harfiah sampai kepada tindakan yang memiliki tujuan sebagai pondasi dalam menentukan lingkungan fisik yang pas dari yang dibutuhkan para karyawan.

b. Lingkungan kerja *non* fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu situasi yang terkoneksi secara langsung kepada hubungan pekerjaan entah dalam bentuk hubungan antar karyawan serta dan pimpinan dengan karyawan serta sebaliknya. Untuk menghasilkan suasana lingkungan kerja yang sesuai maka suasana pertalian persaudaraan perlu diterapkan, komunikasi interpersonal yang terjalin dengan baik serta faktor-faktor lain yang berpengaruh. Hubungan kerja yang diarahkan dengan baik akan memberi pengaruh pada mental karyawan, terciptanya suasana kerja yang nyaman, harmonis serta efektif, pimpinan perlu melakukan hal-hal berikut :

- 1) Memberikan kesempatan pada karyawan untuk menyampaikan aspirasi, dalam hal ini pimpinan perlu mempelajari relasi antara karyawan dan tim kerja

- 2) Mengelola lewat pengendalian emosional, supaya dalam menjalin hubungan kerja sifat saling mengapresiasi juga berefek luar biasa pada prestasi serta kinerja karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan diatas hal yang dapat disimpulkan yaitu lingkungan kerja berperan besar terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan. Yang mana pada akhirnya mampu berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja dan efektivitas serta efisiensi kerja.

#### **2.2.3.2 Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondusifitas lingkungan kerja**

Lingkungan merupakan kondisi yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang beroperasi. menjelaskan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja meliputi:

1. Warna

Warna juga memiliki efek tertentu pada psikologis manusia. Penentuan warna pada ruangan dan perangkat pekerjaan bisa memberi pengaruh pada motivasi tenaga kerja. Sebagai instrumen untuk interaksi *non verbal* yang mampu menyampaikan pesan secara mudah mampu menyerap makna hal itu. Penentuan warna yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan menjadi lebih produktif dalam pekerjaan. Namun, penentuan warna yang kurang sesuai bisa menciptakan kesan mengurangi semangat dan kenyamanan dalam pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan juga perlu memperhatikan penerapan warna yang tepat dalam lingkungan kerja supaya karyawan lebih produktif.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Higienis area kerja juga menciptakan kontribusi dalam nyamannya pekerjaan. Kebersihan lingkungan juga menyokong semangat karyawan dan karyawan terjaga dari



penyakit.

### 3. Penerangan

Penerangan juga berperan baik di pekerjaan suatu usaha. Pencahayaan yang optimal akan membuat karyawan mampu bekerja secara efisien. Pencahayaan tidak selalu tergantung kepada cahaya matahari namun juga dari pencahayaan listrik. Penggunaan lampu yang baik dapat menciptakan pencahayaan optimal. Pencahayaan juga memiliki efek pada kesehatan mata karyawan secara khusus. Pencahayaan yang kurang optimal mampu menyebabkan penglihatan yang kurang jelas. Namun, pencahayaan yang berlebihan bisa juga menyilaukan. Perusahaan harus membuat penerangan yang sesuai supaya efektifnya karyawan untuk kerja terdukung sepenuhnya.

### 4. Sirkulasi Udara

Faktor yang menjadi salah satu peran dalam lingkungan kerja yaitu aliran ventilasi yang baik. Aliran udara dari segala arah menjadi alasan lingkungan kerja lebih menyegarkan. Temperatur udara dengan ventilasi yang baik juga akan terasa menyejukkan. Perusahaan juga perlu menerapkan tiga hal tentang ventilasi udara yaitu, aliran udara, temperatur, dan lembabnya udara. Ketika hal-hal tersebut memiliki manajemen yang baik, akhirnya perasaan nyaman untuk melakukan pekerjaan dengan baik bisa terpenuhi.

### 5. Keamanan

Keamanan menjadi hal yang harus juga perlu diterapkan oleh seluruh komponen di perusahaan. Keamanan diperlukan entah dari area kerja sampai perangkat yang dipakai. Perusahaan wajib menciptakan aturan dan mempersiapkan alat keamanan kerja. Hal tersebut diterapkan

supaya keamanan dan ketenangan pada tenaga kerja tercipta. Bila karyawan merasakan ketidak nyamanan ketika bekerja, maka kinerja pun juga akan berubah.

#### 6. Kebisingan

Dalam menyokong tenaga kerja supaya bekerja dengan optimal, Perusahaan harus perhatian ke level bisingnya area kerja. Suara berisik yang terdapat di lingkungan kerja bisa memecah fokus karyawan di pekerjaan. Suara berisik yang bisa memecah konsentrasi karyawan wajib diminimalisir demi efektivitas pekerjaan.

#### 7. Tata Ruang

Perusahaan wajib memperhatikan tata ruang lingkungan kerja demi efektifnya pekerjaan. Penataan ruang kerja juga disesuaikan supaya nyamannya dan amannya situasi kerja bisa tercipta. Akses gerak karyawan tidak terbatas dan menata barang harus sesuai. Penataan setiap barang harus efektif dan praktis.

### **2.2.3.3 Indikator Kondusifitas Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2009:54) dan lingkungan kerja non fisik menurut Sumartono dan Sugito, (2005:147) yang dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:54) menjelaskan unsur-unsur lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

##### 1) Penerangan

Penerangan adalah tingkat cahaya yang menembus ke ruang kerja. Dengan level pencahayaan yang sesuai akan menciptakan keadaan yang nyaman saat bekerja. Kurangnya cahaya akan menyebabkan pekerjaan terhambat, terjadinya kesalahan, dan mengakibatkan karyawan tidak efisien untuk

bekerja, sehingga mempersulit untuk tercapainya tujuan organisasi.

2) Warna

*Setting* warna dalam area kerja memberikan peran yang optimal bagi karyawan. Penentuan warna pada segala aspek dan ruang kerja mampu menciptakan kondisi penglihatan yang baik dengan mengurangi kesilauan sinar, kontras juga mampu meminimalisir kelelahan penglihatan.

3) Sirkulasi udara

Aliran udara yang optimal di ruangan kerja akan membuat nyaman. Sirkulasi udara secara optimal sangat dibutuhkan untuk seluruh karyawan, entah pada ruang yang berisi penuh atau tidak penuh karyawan.

4) Suara bising (*noise*)

Suara bising adalah level yang bisa memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Kebisingan dapat merusak ketenangan dan konsentrasi kerja karyawan dalam komunikasi pekerjaan.

5) Kebersihan

Level higienis area kerja menjadi peran utama perusahaan karena mampu membuat karyawan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Salah satu cara yang dilakukan adalah menjaga supaya tidak ada yang rusak.

**b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Berikut adalah penjelasan beberapa terkait elemen lingkungan kerja non fisik menurut Sumartono dan Sugito, (2005:147) menyatakan bahwa:

1) Hubungan Atasan dengan Bawahan (Pimpinan dengan Karyawan)

Hubungan pimpinan dengan anak buah berada dalam suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada anak buah. Pengantaran ide atau informasi dari atasan sampai ke bawahan: pengantaran informasi berisi hal-hal seperti pekerjaan yang harus diselenggarakan oleh bawahan, peraturan organisasi, tujuan organisasi yang ditargetkan, dan perubahan dalam kebijakan.

## 2) Hubungan Antara Karyawan

Hubungan antar karyawan koneksi dengan level yang setara dalam organisasi namun masing-masing memiliki tugas yang tidak sama. Koneksi sesama tenaga kerja di area perusahaan adalah hal yang tak bisa terlepas yang berakibat memunculkan suatu level pada puasanya tenaga kerja, di kondisi lingkungan kerja perusahaan perlunya interaksi yang baik sesama karyawan, hal ini akan menciptakan kerukunan di hubungan karyawan.

Menciptakan koneksi yang baik dari segala hal dalam perusahaan harus berperan untuk menciptakan wilayah kerja yang harmonis ke sesama pekerja supaya situasi kerja yang baik-baik saja bisa meningkatkan semangat karyawan dalam kerja

### **2.2.3.4 Kondusifitas Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam**

Area kerja yang kondusif dari perspektif Islam mencakup segala hal yang ada pada lingkungan tersebut dan sebagai khalifah di bumi manusia bertanggung jawab dalam mengelola lingkungannya. Dan sebagai pertanggungjawaban menjadi khalifah Allah tentunya manusia memiliki keharusan untuk memelihara kebaikan serta keharmonisan lingkungan hidupnya seperti hal ini ditegaskan dalam firman Allah dalam QS. Al-Qashas: 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ  
الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ  
لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. Al-Qasas ayat 77)

Quraish Shihab menafsirkan tentang lingkungan kerja dalam Al-Qur’an surah Al-Qasas ayat 77 yaitu “Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu di jalan Allah dan amalan untuk kehidupan akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah berbuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampaui batas-batas Allah. Sesungguhnya Allah tidak meridai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu.” Adapun penjelasan lain Quraish Syihab yang menafsirkan tentang lingkungan kerja dalam Al-Qur’an surah QS. Ali 'Imran ayat 159 yang berbunyi :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ طَوَّلُ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنْفَضُوا  
مِنْ حَوْلِكَ طَفَافُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرُ لَهُمْ وَشَاوَرُ هُمْ فِي  
الْأَمْرِ طَفَادًا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan

*itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (QS. Ali 'Imran ayat 159)*

Quraish Syihab menafsirkan ayat ini Sebagai wujud kasih sayang Allah kepada kamu dan mereka, kamu bersikap lemah lembut dan tidak berkata kasar karena kesalahan mereka. Dan seandainya kamu bersikap kasar dan keras, mereka pasti akan bercerai berai meninggalkanmu. Oleh sebab itu, lupakanlah kesalahan mereka. Mintakanlah ampunan untuk mereka. Dan ajaklah mereka bermusyawarah untuk mengetahui pendapat mereka dalam berbagai persoalan yang tidak disebut dalam wahyu. Apabila kamu telah bertekad untuk mengambil suatu langkah setelah terlebih dahulu melakukan musyawarah, laksanakanlah langkah itu dengan bertawakal kepada Allah, karena Allah benar-benar mencintai orang-orang yang menyerahkan urusan kepada-Nya.

Kandungan yang terdapat dalam QS. Ali 'Imran ayat 159 tersebut yakni bagi seluruh umat muslim dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis hendaklah saling memaafkan antar sesama dan juga bermusyawarah dalam setiap mengambil keputusan. Karena suasana kerja juga bagian dari lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak positif dan metode seperti ini akan menciptakan ide yang lebih *fresh* dan suasana yang lebih cair serta harmonis. Adapun hadits yang menjelaskan tentang lingkungan kerja sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW berikut ini:

اَلْاِسْلَامُ نَظِيْفٌ فَتَنْظِفُوْا فَاِنَّهٗ اِلَيْدُ خُلِّ ، اَلْجَنَّةُ اِلَّا نَظِيْفٌ

Artinya: “Agama islam adalah agama yang bersih dan suci. Karena itu kamu harus menjaga kebersihan. Maka sesungguhnya tidak akan masuk surga kecuali hanya orang-orang yang suci” (HR. Baihaqi).

Maksud dari hadits tersebut yakni: Allah SWT memerintahkan manusia untuk selalu berbuat kebaikan dan juga selalu menjaga kebersihan lingkungan kita. Karena sesungguhnya kebersihan merupakan sebagian dari iman. Dengan lingkungan yang bersih maka seseorang akan merasakan kenyamanan saat beraktivitas. Apabila lingkungan kerja terawat dan terjaga dengan baik serta kondisi lingkungan kerja disana harmonis, maka kenyamanan dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu, diharapkan kepada seluruh pegawai dapat tetap menjaga kebersihan, merawat lingkungan kerja serta menjaga keharmonisan lingkungan kerja mereka.

#### **2.2.4 *Turnover Intention***

*Turnover intention* merupakan proses atau keinginan individu dalam memutuskan untuk keluar perusahaan dengan berbagai alasan. Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi permasalahan serius yang dihadapi oleh perusahaan karena perusahaan nanti harus melakukan kembali proses rekrutmen jika karyawan yang dimiliki sebelumnya memutuskan untuk keluar Deby Gusti Ayu, (2016). Ghiffari & Safitri, (2022) juga mendefinisikan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah kecenderungan atau sebuah intensitas individu untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya adalah berekspektasi ingin mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik. Selain itu menurut Nurdiana *et al.*, (2021) terjadinya *turnover intention* akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang ditinggalkan karena hal tersebut mengakibatkan terganggunya kegiatan operasional perusahaan. Keluar masuknya karyawan disisi lain juga merugikan perusahaan karena perusahaan sendiri tentunya harus memikirkan biaya dan waktu untuk proses rekrutmen karyawan baru sebagai pengganti dari

karyawan yang meninggalkan posisinya. Pendapat lain dari Nurdiana *et al.*, (2021) bahwa *turnover intention* merupakan respon kognitif karyawan terhadap kondisi kerja pada organisasi dan kondisi ekonomi pada suatu negara secara keseluruhan yang merangsang karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik dan secara sukarela meninggalkan pekerjaannya saat ini. Menurut Memon *et al.*, (2021) ada beberapa tahapan dalam *turnover intention* yaitu penarikan pikiran untuk berhenti bekerja, niat untuk mencapai pekerjaan lain, dan niat untuk berhenti. Sedangkan menurut Prawitasari, (2016) *Turnover intention* dapat dilihat sebagai sikap seorang individu yang merujuk kepada hasil dari evaluasi berupa tindakan pasti yang lebih mengarah kepada keberlangsungan hubungan dengan organisasi. Dari beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan Tindakan seorang karyawan untuk keluar kerja atas dasar kurangnya kepuasan yang dirasakan karyawan pada pekerjaan yang dikerjakan, sehingga karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

#### **2.2.4.1 Dampak *Turnover Intention***

*Turnover Intention* berakibat buruk pada organisasi ketika karyawan berniat untuk resign, karena munculnya niat untuk keluar itu berasal dari tenaga kerja tersebut dan bukan dari pihak organisasi atau perusahaan. Efek negatif dari *Turnover Intention* bagi perusahaan diantaranya dengan adanya tambahan waktu dan biaya untuk merekrut pegawai baru sebagai ganti dari pegawai yang keluar (Widyadmono, 2015).

(Widyadmono, 2015). menyatakan bahwa dampak *Turnover Intention* bagi perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Biaya latihan, termasuk berapa lama latihan untuk pengawas, HRD dan karyawan



- b. Tingkat kecelakaan pada karyawan baru yang sering kali meningkat seiring waktu berjalan
- c. Biaya penarikan karyawan wawancara seleksi termasuk fasilitas dan waktu
- d. Ada jam kerja lembur demi meraih target supaya tidak ada penundaan penyerahan
- e. Pada masa pergantian karyawan hilangnya produksi yang baru
- f. Adanya pengeluaran lebih untuk karyawan baru

Dari pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak yang akan dialami Perusahaan ketika adanya *Turnover Intention* adalah biaya-biaya yang menyangkut operasional dan kepegawaian yang akan tinggi.

#### **2.2.4.2 Faktor-faktor penyebab *Turnover Intention***

Menurut Michael, dalam Sunrawali & Alimuddin, (2020) terdapat beberapa faktor penyebab dari *turnover intention* adalah bayaran kerja, bentuk pekerjaan, pelatihan mengembangkan karir, kesetiaan, tidak kompaknya tim, ketidakpuasan kerja, masalah dengan bos, perekrutan, pemilihan, serta penjabatan.

Namun pendapat lain dari Mobley, dalam Masita, (2021) menyatakan bahwa *turnover intention* tidak terjadi dengan sendirinya melainkan ada hal-hal yang mendorong terjadinya hal tersebut. individu tidak akan meninggalkan sebuah organisasi tanpa ada hal-hal yang memicu keinginan berpindah tersebut. terdapat beberapa faktor yang mendasari *turnover intention* diantaranya adalah:

##### 1. Faktor individual.

Faktor individual disini merujuk pada hal-hal seperti usia, durasi kontrak kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan.

##### 2. Faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja disini berkaitan terhadap aspek operasional seperti upah atau gaji, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap penjabatan, maupun kepuasan pada kondisi kerja pada perusahaan tersebut.

### 3. Komitmen organisasional

Seorang karyawan yang merasa tidak ada komitmen organisasional pada tempat dia bekerja walaupun karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi individu tersebut untuk meninggalkan organisasi dan berpindah ke perusahaan lain. Jika karyawan tersebut merasa tidak puas terhadap pekerjaan tetapi tidak memiliki niat untuk keluar karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan maka individu tersebut akan tetap bekerja dengan baik.

#### **2.2.4.3 Indikator *Turnover Intention***

Menurut Simamora (2004:626) terdapat beberapa indikator *turnover intention* dan diantaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Terciptanya niat karyawan untuk keluar kerja dengan harapan batu loncatan yang lebih baik

##### 2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

Karyawan melakukan perbandingan pekerjaan untuk mana yang lebih baik dari masa kini dan perasaan terjebak jika tetap bekerja pada organisasi sekarang.

##### 3. *Thinking to quit* (memikirkan untuk keluar)

Karyawan yang punya niat untuk pindah pada organisasi lain untuk bekerja dengan harapan mengembangkan karir di tempat tersebut.

### 2.2.4.3 Turnover Intention dalam perspektif Islam

Allah SWT menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna dibanding makhluk ciptaan Allah yang lain. Manusia memiliki akal dan pikiran, hawa nafsu, dan panca indera yang dapat digunakan secara maksimal. Kodrat manusia yang diberi akal serta pikiran oleh Allah pada dasarnya hanya untuk beribadah kepada Allah SWT. Tidak hanya beribadah dalam perkara rukun Islam, namun beribadah bisa dilakukan dengan cara bekerja, dimana pekerjaan tersebut harus halal dan baik bagi diri sendiri dan orang lain. Seperti yang dijelaskan pada surah Al-Baqarah ayat 168 berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ كُلُوا مِمَّا فِي الْأَرْضِ حَلَالًا طَيِّبًا وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُواتِ الشَّيْطَانِ  
إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُبِينٌ

Artinya : “Hai sekalian manusia, makanlah yang halal lagi baik dari apa yang terdapat di bumi, dan janganlah kamu mengikuti langkah-langkah syaitan; karena sesungguhnya syaitan itu adalah musuh yang nyata bagimu.” (QS. Al-Baqarah ayat 168)

Seorang Muslim haruslah makan yang halal dan juga baik. Sedangkan kaitannya dengan bekerja, apabila suatu pekerjaan dirasa tidak baik lagi seperti dapat mengganggu fisik atau psikisnya (merasa stres) maka hendaknya pekerjaan itu ditinggalkan. Dalam konteks ini yang dimaksud meninggalkan pekerjaan adalah *turnover*.

ذَلِكَ الْيَوْمُ الْحَقُّ فَمَنْ شَاءَ اتَّخَذَ إِلَىٰ رَبِّهِ مَا بَاءًا

Artinya : “Itulah hari yang pasti terjadi. Maka barangsiapa yang menghendaki, niscaya ia menempuh jalan kembali kepada Tuhannya.” (QS. An-Naba' ayat 39)

Quraish Syihab menafsirkan ayat ini “Itulah hari yang tidak diragukan lagi kebenarannya. Maka barangsiapa yang berkehendak, niscaya ia akan menempuh jalan kembali yang mulia kepada Tuhannya dengan beriman dan melakukan amal saleh”. dengan

makna lain manusia diberi kebebasan memilih dalam hidupnya, karena manusia telah diberi akal dan pikiran oleh Allah sehingga apa yang mereka lakukan memanglah atas dasar pilihannya. Begitu pula dengan pekerjaan yang terlalu berat dan menekan yang memunculkan *turnover intention*, maka bebas bagi manusia untuk memilih yang baik bagi dirinya baik itu tidak mengerjakan atau tetap mengerjakan pekerjaannya.

اٰحْرٰصٌ عَلٰى مَا يَنْفَعُكَ وَاِسْتَعِيْنُ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

Artinya: “Semangatlah dalam hal yang bermanfaat untukmu, minta tolonglah pada Allah, dan jangan malas (patah semangat).” (HR. Muslim no. 2664).

Berdasarkan Imam Nawawi hadits di atas, “Bersemangatlah dalam melakukan ketaatan pada Allah, selalu berharaplah pada Allah dan carilah dengan meminta tolong pada-Nya. Jangan patah semangat, yaitu jangan malas dalam melakukan ketaatan dan jangan lemah dari mencari pertolongan.” (Syarh Shahih Muslim, 16: 194). Seorang Muslim haruslah makan yang halal dan juga baik. Sedangkan kaitannya dengan bekerja, apabila suatu pekerjaan dirasa tidak baik lagi seperti dapat mengganggu fisik atau psikisnya (merasa stres) maka hendaknya pekerjaan itu ditinggalkan. Dalam konteks ini yang dimaksud meninggalkan pekerjaan adalah *turnover*.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*

Menurut Greenhalgh dan Rosebaltt, dalam Wicaksono, (2017) seorang tenaga kerja yang menghadapi tekanan *job insecurity* mempunyai alasan logis dalam mencari solusi dari pekerjaan lain yang mampu menyokong kelanjutan serta kenyamanan dalam berkarir. Sehingga karyawan tersebut merasa terancam dan tidak nyaman dalam pekerjaan yang dianggap mudah dan berpikir untuk keluar kerja dan mencari pekerjaan yang lebih tepat di tempat

lainnya. Hal ini diperkuat dengan hasil Penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Komang Ardana, (2016) menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* tenaga kerja. Dimana hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan yang disini meneliti pada Hotel Asana Agung Putra Bali meningkat tinggi dan berlaku juga sebaliknya. Hasil ini linier dengan penelitian-penelitian yang dibuat oleh Syaharudin *et al.*, (2017) yang menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya peningkatan *turnover intention* dan hasilnya terdapat pengaruh secara signifikan. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Putri & Rivai, (2019), Fillah & Suwarsi, (2020), dan Oktariana & Hidayat, (2021). juga turut memperkuat hasil penelitian satu sama lain. Dimana pada penelitian mereka menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki peran penting dalam mempengaruhi *turnover intention*.

### **2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan *Turnover Intention***

Menurut Sari *et al.*, (2019) penyebab budaya organisasi menjadi penyebab *turnover intention* karena pegawai merasakan tidak adanya kecocokan dengan budaya yang ada pada organisasi tersebut. hal itu menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal dan hal tersebut menimbulkan rasa ingin meninggalkan organisasi untuk mendapat yang sesuai dengan keinginannya. Budaya organisasi sendiri haruslah dibentuk, diterapkan dan dikembangkan karena hal tersebut akan diwariskan secara turun temurun dengan generasi berikutnya bukan tercipta dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kwakye, (2018) yang mengungkapkan budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dan dari penelitiannya dapat terungkap bahwa budaya birokrasi, budaya clan, budaya wirausaha dan budaya wirausaha dan budaya kekuasaan mempengaruhi pergantian karyawan. Dimana

hasil tersebut mendukung penelitian lain dari Bosomtwe & Obeng, (2018) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi harus ada budaya belajar, keterlibatan dan pertukaran yang menguntungkan sehingga pegawai akan merasa selalu mempunyai keinginan untuk tetap bekerja di dalam organisasi tersebut. selain itu di dalam budaya organisasi atasan harus bersifat adil, bertanggung jawab dan memberi kesempatan yang adil pada kesempatan karir. Hal tersebut diharap mengurangi niat karyawan dalam meninggalkan organisasi. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Mamewe, (2015), Arsih et al., (2018), dan Kalsum et al., (2022) juga mendukung hasil penelitian satu sama lain. Pada penelitian mereka menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki efek negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

### **2.3.3 Hubungan antara Kondusifitas Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention***

Luthans, (2014) menyebutkan jika area kerja adalah tempat yang mana para pekerja melakukan pekerjaan harian. Situasi kerja yang suportif akan lebih aman dan hal ini menyempatkan tenaga kerja untuk bekerja sesuai prosedur. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika para pegawai nyaman dengan lingkungan kerja dan menyukai lingkungan kerja tersebut, maka para pegawai tentunya akan bertahan di tempat kerjanya yang sekarang. Lingkungan kerja yang kondusif bisa mencakup hubungan antar pegawai, Koneksi kerja antar atasan serta anak buah dan juga area fisik dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Perkara itu diperkuat oleh dari Aulia *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.KAI Rantauprapat. dan penelitian tersebut didukung oleh Darmawan & Vita, (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang

artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Giranda *et al.*, (2019), dan Pane *et al.*, (2021), juga turut memperkuat hasil penelitian satu sama lain. Dimana pada penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **2.3.4 Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kondusifitas Lingkungan kerja**

Tidak hanya *job insecurity*, peran perusahaan juga tidak terlepas dari kondisi area kerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada disekitar karyawan dan memberi pengaruh pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Suatu perusahaan harus bisa membuat lingkungan kerja yang baik, karena lingkungan kerja yang baik, tentunya kinerja dari karyawan juga akan menjadi lebih optimal pula dalam pekerjaan mereka. Namun, jika karyawan merasa puas dan nyaman dengan lingkungan kerja sekitarnya, maka karyawan bertahan di area kerjanya untuk melakukan kegiatan sehingga waktu kerja diaplikasikan secara efektif dan efisien. Syaharudin *et al.*, (2017). Pernyataan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai kontribusi besar dalam tingkat *job insecurity* karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Hazimah Hasna'ni, (2022) yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* tidak memberi efek pada area kerja di Gets Hotel Malang di masa pandemi. Area kerja pada masa pandemi covid 19 saat itu tidak menjadikan karyawan merasa kecemasan di *job insecurity* yang berlebihan karena pihak hotel keamanan akan pekerjaan setiap karyawannya, dan dapat mengontrol keadaan lingkungan yang berubah baik dari luar maupun dalam dengan sigap dan cepat. Maka semakin baik kondusifitas lingkungan kerja maka tingkat *job insecurity* akan menurun dan begitu juga sebaliknya.

### **2.3.5 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kondusifitas Lingkungan kerja**

Kondusifnya suasana kerja akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Buruknya lingkungan kerja, seperti minimnya fasilitas yang didapat pegawai akan semakin mendorong niat karyawan untuk mengundurkan diri. Disisi lain budaya yang kuat mengarah pada kesepakatan yang lebih tinggi di antara individu, tingkat konsistensi yang tinggi dalam perilaku, kekompakan, loyalitas, komitmen organisasi dan pengurangan turnover Faarook, (2021). Hal ini didukung penelitian Rahmizal & Novia, (2021) yang menyatakan bahwa semakin besar Budaya Organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Darmawan & Vita, (2017) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, yang artinya semakin baik budaya organisasi pada suatu perusahaan atau instansi maka berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, begitu juga sebaliknya.

### **2.3.6 Hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh Kondusifitas Lingkungan kerja**

Menurut Hanafiah, (2013) terdapat koneksi antara keamanan bekerja dengan niat pindah kerja karyawan, karena keamanan kerja yang tidak memenuhi prosedur dan terjadi secara terus menerus akan merusak kondisi psikologis karyawan secara perlahan. Jika permasalahan rasa tidak aman di pekerjaan terus menerus dialami karyawan, maka akan memicu munculnya niat untuk keluar kerja atau intensi *turnover*. Hal tersebut linier dengan penelitian Deby Gusti Ayu, (2016) yang menunjukkan hasil variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawaty *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh namun



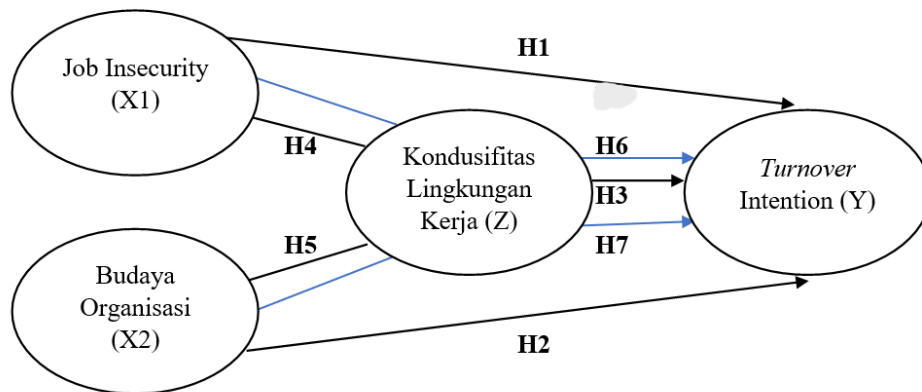
secara negatif terhadap *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Dimana *turnover intention* dapat diturunkan melalui upaya peningkatan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik. Berupa tersedianya fasilitas pendukung yang memadai.

### **2.3.7 Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh Kondusifitas Lingkungan kerja**

Menurut Faaroek, (2021) Adilnya jalan budaya organisasi yang berpacu pada nilai, norma serta segala sistem aturan (gaji, insentif, bonus, jenjang karir), menjadikan tenaga kerja mengurungkan niat untuk keluar organisasinya. Karyawan bakal berpikir dua kali untuk keluar di organisasi pekerjaannya terhadap benefit yang diperoleh entah itu secara fisik maupun psikis terhadap *culture* organisasi yang diaplikasikan. Pada penelitian lain yang dibuat oleh Darmawan & Vita, (2017) menjelaskan bahwa terdapat faktor lain dengan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik lingkungan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin merendah begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka *turnover intention* karyawan semakin meningkat.

## 2.4 Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## 2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga ada pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang
- H2 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) kerja pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang
- H3 : Diduga ada pengaruh Kondusifitas lingkungan kerja (Z) terhadap *Turnover intention* (Y) pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang
- H4 : Diduga ada pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap Kondusifitas lingkungan kerja (Z) pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang
- H5 : Diduga ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kondusifitas lingkungan kerja (Z) pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang

H6 : Diduga ada pengaruh variabel *Job Insecurity* (X1) melalui Kondusifitas lingkungan kerja (Z) terhadap *Turnover intention* (Y) pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang

H7 : Diduga ada pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) melalui Kondusifitas lingkungan kerja (Z) terhadap *Turnover intention* (Y) pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif, yaitu penelitian yang berfokus pada uji teoritis ukur variabel penelitian menggunakan angka serta pengamatan data melewati statistika penelitian. Teknik kuantitatif diterapkan demi penelitian populasi atau sampel spesifik yang bertujuan sebagai alat uji hipotesis yang telah ditentukan (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dan wawancara secara langsung dengan kepala bagian dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang. Kumpulan jawaban dari karyawan yang telah diwawancarai dijadikan data. Merujuk pada target penelitian yang sudah ditentukan, maka tipe penelitian termasuk dalam penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang mana sebagai cara uji variabel yang jadi hipotesis. Hipotesis ini mendeskripsikan relasi dua variabel, untuk menemukan variabel mampu berasosiasi atau tidak akhirnya, serta apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi variabel yang lain (Supriyanto dan Masyhuri, 2013)

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti sebagai lokasi penelitian adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berada di Kabupaten Malang. Tepatnya berada di Jl. Agus Salim No.7, Kiduldalem, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65143.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Merujuk pada opini dari Supriyanto dan Machfudz (2010: 201) populasi adalah keseluruhan jumlah dari semua individu yang sifat-sifatnya akan dipakai. Populasi yang diambil sebanyak 70 pegawai dengan jumlah PNS sebanyak 35 orang dan pegawai PPPK/ASN sebanyak 28 pegawai dan tenaga non-ASN pada bagian umum sekretariat BKPSDM Kabupaten Malang sebanyak 18 pegawai.

### **3.3.2 Sampel**

Metode pengumpulan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Jika subjek populasi berjumlah dibawah 100 maka semua anggota populasi akan dijadikan sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Malang yaitu sejumlah 70 orang.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Peneliti menggunakan metode perolehan sampel jenuh (sensus), yaitu pengumpulan sampel yang menggunakan seluruh hitungan populasi menjadi sampel (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Metode pengambilan sampel ini digunakan karena terbatasnya jumlah populasi di lapangan.

Penelitian ini sampel yang diambil adalah semua pegawai dari Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang yaitu terdiri dari 70 orang yang terdiri dari jumlah PNS sebanyak 35 orang dan pegawai PPPK/ASN sebanyak 28 pegawai dan tenaga non-ASN pada bagian umum sekretariat BKPSDM Kabupaten Malang sebanyak 18 pegawai. Cara perolehan sampel dengan mengaplikasikan pengumpulan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah cara penetapan sampel jika seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel.

### **3.5 Data dan Jenis Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data Primer adalah perolehan dari responden melalui kuesioner dan wawancara (Supriyanto dan Ekowati, 2019). Selain kuesioner peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan kepala bagian dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Datas sekunder adalah hasil data yang diperoleh seorang pengamat lewat narasumber (Supriyanto & Ekowati, 2019). Data sekunder merupakan data penyokong penelitian yang diperoleh dari macam-macam sumber yang berfungsi sebagai pelengkap penelitian. Didapatkan dari tulisan dasar laporan yang dituangkan oleh subjek riset. Ditambah juga dengan membaca

atau mempelajari sumber seperti textbook, materi perkuliahan, jurnal, dan lain-lain yang bisa menyokong topik.

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Perolehan data membutuhkan cara dalam tahap perolehannya. Pada topik ini peneliti mengaplikasikan wawancara dan kuesioner.

#### **a. Wawancara**

Wawancara antara peneliti dengan kepala bagian maupun karyawan yang berkoneksi dengan topik yang akan dilakukan demi perolehan data. Wawancara dilaksanakan dengan pertanyaan-pertanyaan yang dipersiapkan untuk mewawancarai narasumber sehingga diharapkan wawancara mampu menghasilkan data valid. Penelitian ini menggunakan karyawan sebagai objek penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang.

#### **b. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah daftar yang berisi tentang pertanyaan yang akan diajukan pada partisipan secara langsung supaya data yang diperoleh akan lebih valid dan presisi. Kuisisioner ditebar pada partisipan dengan cara menyebar pertanyaan terkait *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Kondusifitas Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Supriyanto & Ekowati, 2019) pengertian operasional variabel adalah semua hal yang menjadi penentu peneliti untuk mempelajari perolehan informasi dan menarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini antara lain:

#### **3.7.1 Variabel Independen**

Variabel independen yaitu variabel bebas yang menjadi pengaruh atau sebab perubahan variabel dependen. Variabel independen yang diambil adalah *Job Insecurity* (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Teori indikator dalam penelitian ini diambil dari Ashford *et al*, (1989) Indikator dari *job insecurity* diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Persepsi terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan bagi individu
2. Arti penting keseluruhan pekerjaan
3. Kemungkinan munculnya kejadian-kejadian yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu
4. Ketidakberdayaan

Dan indikator dari variabel Budaya organisasi mengambil teori dari pada Robbins (2008) yang diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
2. Perhatian pada hal-hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi tim

### **3.7.2 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah bagian pengaruh atau akibat dari variabel bebas. Variabel bebas dari penelitian ini adalah *Turnover Intention*. Indikator yang dipakai pada variabel bebas adalah jenis yang diperkenalkan oleh Simamora (2004:626) adalah sebagai berikut:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar)
2. *Job search* (pencarian pekerjaan)
3. *Thinking to quit* (memikirkan untuk keluar)

### **3.7.3 Variabel Mediasi**

Variabel mediasi secara teori memberi pengaruh pada koneksi antar variabel independen dan dependen yang menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diukur. Hal yang menjadi *variable* dalam penelitian ini adalah variabel mediasi yang mana kondusifitas lingkungan kerja sebagai bagian dari hal tersebut. Indikator kondusifitas lingkungan kerja di topik dari teori Sedarmayanti (2009:54) dan Sumartono dan sugito (2005:147) yaitu:

### Lingkungan kerja fisik

1. Penerangan
2. Warna
3. Sirkulasi udara
4. Suara Bising
5. Kebersihan

### Lingkungan kerja non fisik

1. Koneksi atasan dengan bawahan
2. Koneksi karyawan dengan pimpinan
3. Koneksi antar karyawan

Agar topik bisa diterima dalam lingkup umum, maka peneliti akan mendeskripsikan lebih jauh demi terhindarnya salah paham dalam pengertian sebagai berikut

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Job Insecurity</i> (X)	Persepsi terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan bagi individu	1. Arti penting pekerjaan bagi tiap individu	Ashford <i>et al</i> , (1989)
	Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja tersebut bagi individu	1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan	



	Arti penting keseluruhan pekerjaan	1. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu	
	Ketidakterdayaan	1. Perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan	
Budaya Organisasi (X)	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	1. Dorongan untuk melakukan inovasi 2. Kebebasan dalam bertindak	Robbins. (2008)
	Perhatian pada hal-hal rinci	1. Perhatian terhadap hal-hal kecil 2. Arahan yang jelas	
	Orientasi hasil	1. Hasil yang optimal 2. Penghargaan terhadap kinerja pegawai	

	Orientasi tim	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan</li> <li>2. Loyalitas terhadap tim sangat tinggi</li> </ol>	
Kondusifitas Lingkungan kerja (Z)	Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan ruangan yang cukup</li> <li>2. Distribusi cahaya dalam ruangan yang merata</li> </ol>	Sedarmayanti (2009:54)
	Warna	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterpaduan dalam kombinasi warna ruangan</li> </ol>	
	Sirkulasi udara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan</li> <li>2. Suhu ruangan yang terjaga</li> </ol>	
	Suara bising ( <i>noise</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat kebisingan di sekitar ruangan</li> </ol>	

	kebersihan	1. Tingkat kebersihan sekitar ruangan	
	Hubungan atasan dengan bawahan	1. Adanya Instruksi terhadap pelaksanaan dari pekerjaan yang diberikan 2. Adanya pemberian kesempatan untuk berkomunikasi dan berkonsultasi mengenai pekerjaan	Sumartono dan Sugito (2005:147)
	Hubungan karyawan dengan pimpinan	1. Keharmonisan hubungan bawahan dan atasan. 2. Kejelasan tugas dan tanggung jawab.	
	Hubungan antar karyawan	1. Intensitas kerja Sama	
<i>Turnover Intention (Y)</i>	<i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar)	1. Adanya niat individu untuk keluar dari pekerjaannya 2. Keinginan mencari pekerjaan yang lebih baik 3. Penawaran dari Perusahaan sejenis dengan fasilitas penunjang yang baik	Simamora (2004:626)

		membuat berfikir untuk pindah ke perusahaan lain	
	<i>Job search</i> (pencarian pekerjaan)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membandingkan pekerjaan yang lebih baik dengan yang sekarang</li> <li>2. Adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika tetap bekerja di perusahaan ini</li> </ol>	
	<i>Thinking to quit</i> (memikirkan untuk keluar)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keinginan untuk pindah kerja pada organisasi lain dengan harapan dapat mengembangkan karir di tempat tersebut.</li> <li>2. Kemungkinan untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang</li> <li>3. Jenjang karir mempengaruhi untuk pindah ke perusahaan lain</li> </ol>	

### 3.8 Skala Pengukuran

Peneliti memilih penggunaan ukuran skala Likert. Skala Likert merupakan cara ukur yang menunjukkan setuju atau tidaknya partisipan atas suatu hal yang diberikan terkait hal spesifik (Hermawan, 2005). Peneliti membuat model lima level pengukuran variatif dari masing-masing diberikan beban sesuai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tingginya skor atau nilai dari partisipan dari pertanyaan yang diajukan memperlihatkan jika partisipan sangat setuju dengan topik dari peneliti itu sendiri. Skala dalam penelitian ini bertujuan untuk pengarahannya partisipan untuk memberi skor dari partisipan.

### 3.9 Metode Analisis Data

Analisa data pendekatan *Partial Least Square* adalah pendekatan yang digunakan pada penelitian ini. Supriyanto & Maharani, (2013:94) *Partial Least Square* (PLS) adalah teknis analisa yang rumit dengan alasan mampu diterapkan pada semua skala level data, sedikit asumsi dan tidak harus besar pada ukuran sampel. PLS sendiri bertujuan untuk memperkirakan apakah ada efek antara variabel X dan Y dan mendeskripsikannya secara teoritis di kedua variabel tersebut. PLS juga disebut sebagai teknik regresi yang bisa dimanfaatkan untuk mengamati campuran variabel X (penjelas) dan variabel Y (respons). Berikut ini hal yang bisa diterapkan dalam analisis PLS sebagai berikut:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

*Outer model* adalah relasi indikator dengan bentuk tertentu. *Outer model* dalam topik ini memakai indikator formatif, karena seluruh indikator menjadi variabel laten. Berikut ini *step* dari *Outer Model*:

- a. Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Pengujian validitas konvergen dapat diidentifikasi dari pengukuran *Loading Factor* untuk mengidentifikasi seberapa besar kaitan indikator yang kontak langsung dengan konstruk. *Loading factor* merupakan standar perkiraan beban yang terkoneksi antara faktor dan indikator. Pengujian validitas konvergen PLS menggunakan indikator reflektif merujuk ke *loading factor* (kaitan skor item komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator pengukuran konstruk tersebut. Chin (dalam Abdillah & Hartono, 2015:195), *rule of thumb* untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7, *communality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5. Tetapi Wiyono, (2011:403) menuturkan jika validitas bisa ditetapkan *convergent validity* (*outer model*) dengan score *loading factor* 0,50-0,60 dianggap cukup.

b. Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas dekriminan memiliki koneksi dengan ukuran konstruk itu beda hingga tidak akan bisa saling terhubung. Cara uji indikator reflektif yaitu dengan melihat: 1) Nilai *Cross loading correlation* konstruk harus > 0,70; 2) memperbandingkan skor *Fornell-Larker Criterion* untuk setiap konstruk dengan nilai hubungan antar konstruk dalam model; 3) validitas diskriminan bisa dilihat dari skor *Fornell-larket Criterion* untuk besarnya setiap konstruk dari kaitan konstruk yang lain.

c. *Composite Realibility*

Tes *Composite Realibility* sebagai cara lain pengujian *Cronbach Alpha*, untuk pengukuran *convergent validity* model reflektif. Merujuk ke peneliti *Composite Realibility* besar skornya dari pada *Cronbach Alpha*. Variabel bisa dikatakan mewujudkan *composite reliability* bila skor *composite reliability* 0,60 (Ghozali, 2014: 39).

2. Model Struktural (*Inner model*)

*Inner model* atau *inner realtion* adalah hal yang mendeskripsikan variabel laten substansif penelitian. *Inner model* memperlihatkan mutu

signifikan dalam hipotesis. Nilai *inner model* yang diperlihatkan oleh T-Statistik wajib 1,96 keatas untuk hipotesis dua ekor dan 1,64 keatas 1 ekor. (Supriyanto & Maharani, 2013) berpendapat bila inner model yang mana ketentuan relasi antar variabel laten (*structural model*), mendeskripsikan relasi variabel laten dengan dasar teoritis substantif penelitian. Diperkirakan bahwa variabel laten indikator atau variabel manifest *zero means* dan unit varian sama dengan satu jadi parameter lokasi (parameter konstanta) di model bisa dihilangkan.

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model structural. Nilai R2 dipakai sebagai pengukuran level variasi perubahan nilai independen pada variabel dependen. Semakin meningkatnya nilai R2 maka model prediksi dan penelitian akan semakin baik.

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel secara langsung maupun tidak langsung. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *bootstrapping* dalam SmartPLS 4.0. Uji hipotesis memakai nilai statistik dengan alpha 5%, di mana nilai t-statistik yang dipakai adalah 1,96. Selanjutnya, untuk tolakan atau penerimaan hipotesis, digunakan nilai probabilitas, di mana Ha diterima dan H0 ditolak jika P-value < 0,05. (Ghozali & Latan, 2015).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Perusahaan**

Kabupaten Malang memiliki komitmen untuk memajukan pembangunan yang bermanfaat nyata bagi pegawai yang mana gagasan ini sejalan dengan visi Kabupaten Malang menuju pegawai yang *madep, mantep, manetep*. Oleh karena itu, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sangatlah dibutuhkan sebagai instansi pemerintah yang berfungsi sebagai penyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. BKPSDM Kabupaten Malang memiliki fungsi dalam menunjang urusan Kabupaten Malang. Adapun rumusan misi pembangunan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi Kabupaten Malang yaitu memperluas inovasi dan reformasi birokrasi. BKPSDM Kabupaten Malang dalam melaksanakan tugasnya dipimpin oleh seorang kepala badan yang membawahi satu sekretariat dan 4 bidang, yaitu Bidang Pengadaan, Pengembangan, dan Informasi Aparatur (PPIA), Bidang Mutasi dan Promosi Aparatur, Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur dan Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur (PKPA). Pemerintahan Bupati Malang dalam rangka melaksanakan Otonomi Daerah dan menetapkan kewenangan daerah atas sumber daya nasional mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Kelembagaan Daerah.

Sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh pemerintah daerah. Undang-undang ini diubah dengan Undang Undang Pemerintahan Daerah No.32 Tahun 2004 karena perkembangan zaman. Diubah pada tahun 2008 dan digantikan dengan peralihan



dari sentralisasi ke desentralisasi pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini berimplikasi semakin independennya peran Pemerintah Daerah dalam mengelola sumber daya manusia. Untuk mengelola SDM Pegawai Negeri Sipil di daerah, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dibentuk berdasarkan pada Pasal 34 A Undang Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 tentang Prinsip Kepegawaian dan KEPRES No. 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Untuk mencapai tata kelola yang baik, pemantauan, pengelolaan kelembagaan dan peraturan, peningkatan mutu layanan dan peningkatan kapasitas sumberdaya manusia. Badan Kepegawaian Daerah pada era reformasi dan otonomi daerah Kabupaten Malang menghadapi perubahan 3 (tiga) kali, yaitu:

1. Tahun 2001 berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah Dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 27 Tahun 2001 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian;
2. Tahun 2004 berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 3 Tahun 2004 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Sedangkan jabaran tugas dan fungsinya berdasar pada Keputusan Bupati Malang Nomor 83 tahun 2004 tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian;
3. Tahun 2008 berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 1 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Sedangkan jabaran

tugas dan fungsinya tertuang pada Peraturan Bupati Malang Nomor 24 tahun 2008 tentang Organisasi perangkat Daerah Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah bertugas untuk mengelola Pegawai Negeri Sipil di daerah secara profesional bertujuan untuk memperkuat Pegawai Negeri Sipil Daerah, sehingga bisa melaksanakan otonomi daerah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

#### **4.1.2 Tugas dan Fungsi Perusahaan/Instansi**

Tugas dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Mengerjakan tugas di bagian pemerintahan di seksi pengelolaan pegawai dan sumber daya manusia
2. Menyelenggarakan tugas-tugas dari Bupati sesuai bagian tugas

Untuk melaksanakan tugas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Menyusun aturan terkait bagian rekrutmen, informasi, mutasi, jabatan, pelatihan kompetensi, kinerja dan apresiasi aparatur
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bagian rekrutmen, informasi, mutasi, jabatan, pelatihan kompetensi, kinerja dan apresiasi aparatur
3. Pengawasan, evaluasi, dan laporan tugas di bagian rekrutmen, informasi, mutasi, jabatan, pelatihan kompetensi, kinerja dan apresiasi aparatur

### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan/Instansi

Gambar 4.1

#### Struktur Organisasi BKPSDM Kabupaten Malang



Sumber: *Website* BKPSDM Kabupaten Malang.

## 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi *participant* topik ini adalah jenis kelamin, usia, jabatan, dan tempat tinggal. Sampel yang diambil total 70 pegawai dan hasil analisa pada sifat partisipan tercantum pada lampiran. dari kuesioner yang telah disebar dan dipenuhi oleh partisipan, maka bisa dideskripsikan sebagai berikut:

### 4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data yang menunjukkan sifat partisipan berdasarkan jenis kelamin di BKPSDM Kabupaten Malang. Pengelompokan tersebut dijelaskan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	36	51%
Perempuan	34	49%
Jumlah	70	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin wanita. Jumlah responden pria mencapai 36 orang atau setara dengan 51%, sementara responden wanita sebanyak 34 orang atau setara dengan 49%. Dengan demikian, mayoritas responden pada penelitian ini adalah laki-laki dengan proporsi sebesar 51%.

**4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	jumlah	presentase
20 - 30 tahun	14	20%
31 - 40 tahun	24	34%
< 41 tahun	32	46%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa 70 partisipan dibedakan menjadi 3 kategori. Berdasarkan perolehan data, usia partisipan 20-30 tahun berjumlah 14 atau 20% sedangkan usia 31-40 tahun berjumlah 24 atau 34%, dan responden yang berumur lebih dari 41 tahun berjumlah 32 atau sebesar 46%. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas partisipan pada penelitian berusia >41 tahun.

#### 4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Tabel 4.3

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Jabatan	Jumlah	Presentase
Sekretariat	13	19%
Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Aparatur	18	26%
Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur	15	21%
Mutasi dan Promosi Aparatur	13	19%
Pengembang Kompetensi Aparatur	11	16%
Total	70	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan bidang kerja, terbagi menjadi 5 kategori. Sebanyak 13 responden dengan persentase 19% dari bidang Sekretariat, 18 responden dengan persentase 26% adalah bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi Aparatur, 15 responden dengan persentase 21% dari bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur, Dari bidang Mutasi dan Promosi terdapat 13 responden dengan persentase 19%. Dan 11 responden dengan persentase 16%. Hal ini menunjukkan seluruh bidang memiliki responden dengan jumlah yang hampir sama. dengan responden terbanyak berada di bidang Pengadaan, dan Pemberhentian, dan Informasi Aparatur, yakni sebanyak 18 responden atau sejumlah 26%.

#### 4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lokasi Tempat Tinggal

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lokasi tempat tinggal pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Pengelompokan tabel data tersebut diuraikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Tempat Tinggal**

Alamat	Jumlah	Presentase
Kota Malang	46	66%
Kabupaten Malang	17	24%
Lainnya	7	10%
Total	70	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.4, dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lokasi tempat tinggal terbagi menjadi 3 kategori. Sebanyak 46 responden dengan persentase 66% memiliki lokasi tempat tinggal di wilayah Kota Malang. Jumlah responden yang memiliki lokasi tempat tinggal di wilayah Kabupaten Malang sebanyak 17 responden dengan persentase 24% dan sebanyak 7 responden dengan persentase 10% memiliki lokasi tempat tinggal di wilayah lainnya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah yang bertempat tinggal di wilayah Kota Malang dengan presentasi sebesar 66%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.3.1 Variabel *Job Insecurity*

Variabel *Job Insecurity* memiliki 4 indikator yaitu Persepsi terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan bagi individu, Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja tersebut bagi individu, Arti penting keseluruhan pekerjaan, dan ketidakberdayaan. Keempat indikator tersebut telah diuraikan menjadi 12 pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden. Tabel berikut menunjukkan hasil dari tanggapan dari pada responden.

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Variabel *Job Insecurity* (X1)**

Indikator	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	5	7.14	14	20	33	47.14	18	25.71	3.91
X1.2	0	0	5	7.14	21	30	29	41.43	15	21.43	3.77
X1.3	0	0	8	11.43	28	40	26	37.14	8	11.43	3.49
X1.4	0	0	5	7.14	19	27.14	36	51.43	10	14.29	3.73
X1.5	0	0	5	7.14	27	38.57	25	35.71	13	18.57	3.66
X1.6	0	0	7	10	27	38.57	26	37.14	10	14.29	3.56
X1.7	0	0	7	10	27	38.57	29	41.43	7	10	3.51
X1.8	2	2.86	3	4.29	20	28.57	30	42.86	15	21.43	3.76
X1.9	0	0	5	7.14	21	30	29	41.43	15	21.43	3.77
X1.10	0	0	8	11.43	27	38.57	28	40	7	10	3.49
X1.11	0	0	5	7.14	19	27.14	37	52.86	9	12.86	3.71
X1.12	0	0	5	7.14	27	38.57	26	37.14	12	17.14	3.64

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 pada poin X1.1, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 20% responden menjawab netral, 47,14% responden menjawab setuju, dan 25,71% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,91. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan

bahwa “Penting bagi saya untuk mendapatkan status menjadi karyawan tetap”.

Pada item X1.2, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 41,43% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,77. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Penting bagi saya lokasi tempat kerja dekat dengan rumah tempat tinggal”.

Pada item X1.3, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,43% responden menjawab tidak setuju, 40% responden menjawab netral, 37,14% responden menjawab setuju, dan 11,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,49. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Adanya rasa kebersamaan dengan rekan kerja dalam bekerja merupakan hal yang penting bagi saya”.

Pada item X1.4, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 27,14% responden menjawab netral, 51,43% responden menjawab setuju, dan 14,29% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,73. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Penting bagi saya untuk diperlakukan sama dengan karyawan lain”.

Pada item X1.5, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 35,71% responden menjawab setuju, dan 18,57% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,66. Berdasarkan data tersebut menunjukkan



responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Kecil kemungkinan peluang saya untuk menjadi karyawan tetap”.

Pada item X1.6, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 37,14% responden menjawab setuju, dan 14,29% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,56. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Semakin lama, rasa kebersamaan dengan rekan kerja mulai memudar”.

Pada item X1.7, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 41,43% responden menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,51. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Karena sebagai tenaga kerja kontrak, sehingga perlakuan yang saya terima berbeda dengan karyawan lain”.

Pada item X1.8, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 2,86% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,29% responden menjawab tidak setuju, 28,57% responden menjawab netral, 42,86% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,76. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Saya takut untuk diberhentikan dari pekerjaan untuk sementara waktu”.

Pada item X1.9, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 41,43% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,77. Berdasarkan data tersebut menunjukkan

responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa” Penting bagi saya mendapatkan perpanjangan kerja setelah masa kontrak selesai”.

Pada item X1.10 menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,43% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 40% responden menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,49. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Saya pesimis terhadap masa depan saya jika kondisi saya tetap sebagai karyawan kontrak”.

Pada item X1.11 menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 27,14% responden menjawab netral, 52,86% responden menjawab setuju, dan 12,86% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,71. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Saya tidak memiliki kuasa untuk mencegah hal-hal buruk yang terjadi pada pekerjaan saya, misalnya diberhentikan sementara waktu”

Pada item X1.12 menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 37,14% responden menjawab setuju, dan 17,14% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,64. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Saya tidak memiliki kuasa untuk menolak jika dipindah kerjakan ke lokasi yang jauh dari keluarga”

### 4.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Variabel Budaya Organisasi memiliki 4 indikator yaitu Inovasi dan mengambil resiko, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, dan Orientasi tim. Keempat indikator tersebut telah diuraikan menjadi 10 pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden. Tabel berikut menunjukkan hasil dari tanggapan dari pada responden.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Indikator	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	7	10	27	38.57	26	37.14	10	14.29	3.56
X2.2	2	2.86	3	4.29	20	28.57	30	42.86	15	21.43	3.76
X2.3	0	0	8	11.43	27	38.57	28	40	7	10	3.49
X2.4	0	0	5	7.14	21	30	29	41.43	15	21.43	3.77
X2.5	0	0	5	7.14	21	30	29	41.43	15	21.43	3.77
X2.6	0	0	8	11.43	28	40	26	37.14	8	11.43	3.50
X2.7	0	0	5	7.14	14	20	33	47.14	18	25.71	3.91
X2.8	0	0	5	7.14	27	38.57	25	35.71	13	18.57	3.66
X2.9	0	0	7	10	27	38.57	29	41.43	7	10	3.51
X2.10	0	0	5	7.14	19	27.14	36	51.43	10	14.29	3.73

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 pada poin X2.1, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 37,14% responden menjawab setuju, dan 14,29% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,56. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan”.

Pada item X2.2, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 2,86% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,29% responden

menjawab tidak setuju, 28,57% responden menjawab netral, 42,86% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,76. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan”.

Pada item X2.3, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,43% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 40% responden menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,49. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya”.

Pada item X2.4, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 41,43% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,77. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat”.

Pada item X2.5, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 41,43% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,77. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan akurat”.

Pada item X2.6, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,43% responden menjawab tidak setuju, 40% responden menjawab netral, 37,14%

responden menjawab setuju, dan 11,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,50. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal”.

Pada item X2.7, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 20% responden menjawab netral, 47,14% responden menjawab setuju, dan 25,71% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,91. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Pada item X2.8, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 35,71% responden menjawab setuju, dan 18,57% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,66. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil optimal”.

Pada item X2.9, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 41,43% responden menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,51. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Para pegawai saling percaya terhadap rekan sesama tenaga kerja”.

Pada item X2.10, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 27,14% responden menjawab setuju, dan 51,43% menjawab sangat setuju

dengan rata-rata 3,73. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan bahwa “Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja.”

### 4.3.3 Variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja (Z)

Variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja memiliki 2 indikator yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja *non* fisik. Kedua indikator tersebut telah diuraikan menjadi 12 pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden. Tabel berikut menunjukkan hasil dari tanggapan dari pada responden.

**Tabel 4.7**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja (Z)**

Indikator	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	0	0	5	7.14	26	37.14	28	40	11	15.71	3.64
Z1.2	0	0	7	10	24	34.29	30	42.86	9	12.86	3.59
Z1.3	1	1.43	5	7.14	33	47.14	23	32.86	8	11.43	3.46
Z1.4	0	0	7	10	34	48.57	23	32.86	6	8.57	3.4
Z1.5	1	1.43	7	10	32	45.71	27	38.57	3	4.29	3.34
Z1.6	0	0	2	2.86	21	30	33	47.14	14	20	3.84
Z1.7	0	0	7	10	24	34.29	31	44.29	8	11.43	3.57
Z1.8	2	2.86	3	4.29	20	28.57	30	42.86	15	21.43	3.76
Z1.9	0	0	5	7.14	21	30	29	41.43	15	21.43	3.77
Z1.10	0	0	8	11.43	27	38.57	28	40	7	10	3.49
Z1.11	0	0	8	11.43	29	41.43	26	37.14	7	10	3.46
Z1.12	0	0	5	7.14	21	30	35	50	9	12.86	3.69

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 Z.1, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 37,14% responden menjawab netral, 40% responden menjawab setuju, dan 15,71% menjawab

sangat setuju dengan rata-rata 3,64. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Penerangan di dalam ruangan baik”.

Pada item Z.2, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 34,29% responden menjawab netral, 42,86% responden menjawab setuju, dan 12,86% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,59. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Distribusi cahaya dalam ruangan merata sesuai dengan kebutuhan.”

Pada item Z.3, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 1,43% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 47,14% responden menjawab netral, 32,86% responden menjawab setuju, dan 11,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,46. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Perpaduan warna dalam ruangan baik”

Pada item Z.4, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 48,57% responden menjawab netral, 32,86% responden menjawab setuju, dan 8,57% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,4. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan baik”.

Pada item Z.5, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 1,43% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 45,71% responden menjawab netral, 38,57% responden menjawab setuju, dan 4,29% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,73. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Suhu

ruangan yang terjaga sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja”.

Pada item Z.6, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 2,86% responden menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 47,14% responden menjawab setuju, dan 20% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,84. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Tingkat kebisingan di sekitar ruangan tidak mengganggu dalam bekerja”.

Pada item Z.7, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 10% responden menjawab tidak setuju, 34,29% responden menjawab netral, 44,29% responden menjawab setuju, dan 11,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,57. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Tingkat kebersihan dalam ruangan baik”.

Pada item Z.8, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 2,86% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,29% responden menjawab tidak setuju, 28,57% responden menjawab netral, 42,86% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,76. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa kelancaran “komunikasi dari atasan dalam penyampaian tugas”.

Pada item Z.9, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 41,43% responden menjawab setuju, dan 21,43% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,77. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Kesempatan untuk berkonsultasi mengenai pekerjaan dengan atasan”.



Pada item Z.10, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,43% responden menjawab tidak setuju, 38,57% responden menjawab netral, 40% responden menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,49. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Keharmonisan hubungan bawahan dan pimpinan”.

Pada item Z.11, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,43% responden menjawab tidak setuju, 41,43% responden menjawab netral, 37,14% responden menjawab setuju, dan 10% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,46. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Kejelasan tugas dan tanggung jawab yang anda miliki”.

Pada item Z.12, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 7,14% responden menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 50% responden menjawab setuju, dan 12,86% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,69. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Kerja sama yang baik dengan teman kerja”.

#### **4.3.4 Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Variabel *Turnover Intention* memiliki 3 indikator yaitu *Intention to quit* (niat untuk keluar), *Job search* (pencarian pekerjaan), dan *Thinking to quit* (memikirkan untuk keluar). Ketiga indikator tersebut telah diuraikan menjadi 9 pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden. Tabel berikut menunjukkan hasil dari tanggapan dari pada responden.

**Tabel 4.8****Distribusi Frekuensi Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Indikator	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	10	14.29	25	35.71	23	32.86	12	17.14	3.53
Y1.2	0	0	6	8.57	40	57.14	19	27.14	5	7.14	3.33
Y1.3	0	0	8	11.43	33	47.14	19	27.14	10	14.29	3.44
Y1.4	1	1.43	6	8.57	36	51.43	21	30	6	8.57	3.36
Y1.5	0	0	9	12.86	32	45.71	24	34.29	5	7.14	3.36
Y1.6	2	2.86	4	5.71	30	42.86	28	40	6	8.57	3.46
Y1.7	0	0	1	1.43	21	30	34	48.57	14	20	3.87
Y1.8	0	0	3	4.29	26	37.14	27	38.57	14	20	3.74
Y1.9	0	0	4	5.71	20	28.57	34	48.57	12	17.14	3.77

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 Y.1, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 14,29% responden menjawab tidak setuju, 35,71% responden menjawab netral 32,86% responden menjawab setuju, dan 17,14% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,53. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Ada niatan bagi saya untuk keluar dari pekerjaan”.

Pada item Y.2, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 8,57% responden menjawab tidak setuju, 57,14% responden menjawab netral, 27,14% responden menjawab setuju, dan 7,14% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,33. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Ada keinginan saya mencari pekerjaan yang lebih baik”.

Pada item Y.3, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 11,43% responden menjawab tidak setuju, 47,14% responden menjawab netral, 27,14%

responden menjawab setuju, dan 14,29% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,44. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Penawaran dari perusahaan sejenis dengan fasilitas penunjang yang baik membuat saya untuk pindah ke perusahaan lain”.

Pada item Y.4, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 1,43% responden menjawab sangat tidak setuju, 8,57% responden menjawab tidak setuju, 51,43% responden menjawab netral, 30% responden menjawab setuju, dan 8,57% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,36. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya yang sekarang”.

Pada item Y.5, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 12,86% responden menjawab tidak setuju, 45,71% responden menjawab netral, 34,29% responden menjawab setuju, dan 7,14% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,36. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika saya tetap bekerja di perusahaan ini”.

Pada item Y.6, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 2,86% responden menjawab sangat tidak setuju, 5,71% responden menjawab tidak setuju, 42,86% responden menjawab netral, 40% responden menjawab setuju, dan 8,57% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,46. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Jenis pekerjaan yang diberikan mempengaruhi saya untuk pindah ke perusahaan lain”.

Pada item Y.7, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 1,43% responden

menjawab tidak setuju, 30% responden menjawab netral, 48,57% responden menjawab setuju, dan 20% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,87. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Memiliki keinginan bagi saya untuk pindah kerja pada organisasi lain dengan harapan dapat mengembangkan karir di tempat tersebut”.

Pada item Y.8, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 4,29% responden menjawab tidak setuju, 37,14% responden menjawab netral, 38,57% responden menjawab setuju, dan 20% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,74. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung setuju dengan pernyataan bahwa “Kemungkinan saya untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang”.

Pada item Y.9, menunjukkan bahwa distribusi jawaban 0% responden menjawab sangat tidak setuju, 5,71% responden menjawab tidak setuju, 28,57% responden menjawab netral, 48,57% responden menjawab setuju, dan 17,14% menjawab sangat setuju dengan rata-rata 3,77. Berdasarkan data tersebut menunjukkan responden cenderung netral dengan pernyataan bahwa “Jenjang karir saya mempengaruhi untuk pindah ke perusahaan lain.”

#### **4.4 Analisis *Partial Least Square***

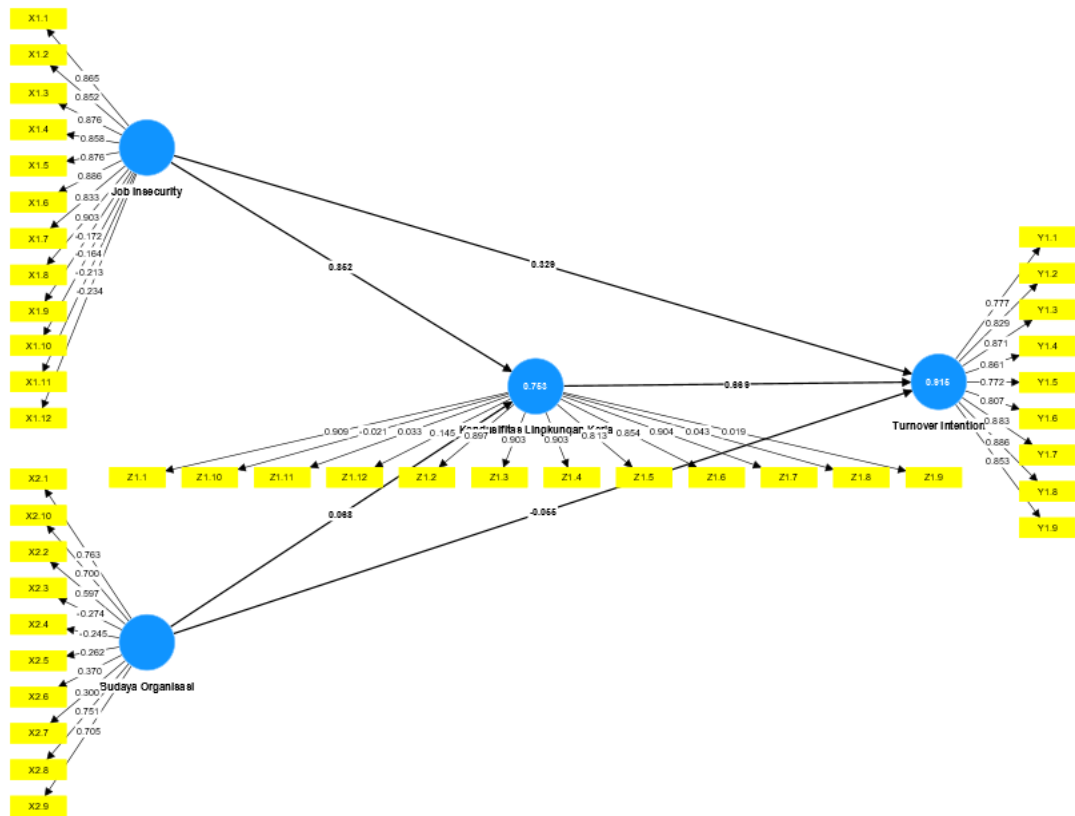
##### **a) Outer Model**

###### **- Validitas Konvergen**

Dalam penelitian ini digunakan empat variabel laten diantaranya adalah *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Kondusifitas Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*. Adapun hasil dari pengukuran tersebut sebagai berikut.

#### **Gambar 4.2**

## Outer Model



Sumber : Data Diolah, 2023

Model ini dilakukan untuk menguraikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya dimana *outer model* ini menjelaskan setiap variabel yang berhubungan dengan variabel latennya.

**Tabel 4.9**  
***Outer Loadings***

	<i>Job Insecurity (X1)</i>	Budaya Organisasi (X2)	Kondusifitas Lingkungan Kerja (Z)	<i>Turnover Intention (Y)</i>	Keterangan
X1.1	0.865				valid
X1.2	0.852				Valid
X1.3	0.876				Valid
X1.4	0.858				Valid
X1.5	0.876				Valid
X1.6	0.886				Valid
X1.7	0.833				Valid
X1.8	0.903				Valid
X1.9	-0.172				Tidak Valid
X1.10	-0.164				Tidak Valid
X1.11	-0.213				Tidak Valid
X1.12	-0.234				Tidak Valid
X2.1		0.763			Valid
X2.2		0.597			Valid
X2.3		-0.274			Tidak Valid
X2.4		-0.245			Tidak Valid
X2.5		0.262			Tidak Valid
X2.6		0.370			Tidak Valid
X2.7		0.300			Tidak Valid
X2.8		0.751			Valid
X2.9		0.705			Valid
X2.10		0.700			Valid
Z1.1			0.909		Valid
Z1.2			0.897		Valid
Z1.3			0.903		Valid
Z1.4			0.903		Valid
Z1.5			0.813		Valid

Z1.6			0.854		Valid
Z1.7			0.904		Valid
Z1.8			0.043		Tidak Valid
Z1.9			0.019		Tidak Valid
Z1.10			-0.021		Tidak Valid
Z1.11			0.033		Tidak Valid
Z1.12			0.145		Tidak Valid
Y1.1				0.777	Valid
Y1.2				0.829	Valid
Y1.3				0.871	Valid
Y1.4				0.861	Valid
Y1.5				0.772	Valid
Y1.6				0.807	Valid
Y1.7				0.883	Valid
Y1.8				0.886	Valid
Y1.9				0.853	Valid

Sumber: *Output Smart PLS*, Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dalam uji *convergent validity loading factor* dapat dilihat pada tabel 4.9 yang menunjukkan beberapa indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel *job insecurity*, budaya organisasi, kondusifitas lingkungan kerja dan *turnover intention* memiliki nilai  $>0.5$  yang berarti indikator dengan nilai tersebut dapat dinyatakan valid dan berkorelasi tinggi. Namun, terdapat beberapa indikator dalam variabel yang bernilai  $<0.5$  sehingga dinyatakan tidak valid. Seperti pada item X1.8, X1.9, X1.10, X1.11 dan X1.12 pada variabel *job insecurity* menunjukkan nilai korelasi yang rendah dimana nilai item tersebut  $<0.5$  sehingga dinyatakan tidak valid dan harus dieliminasi. Begitu pula pada item X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6 dan X2.7 pada variabel budaya organisasi yang menunjukkan nilai  $<0.5$  sehingga menunjukkan nilai korelasi rendah maka dari itu dapat dinyatakan tidak valid dan harus

dieliminasi. Dan hal ini juga terjadi pada item Z1.9, Z1.10, Z1.11 dan Z1.12 pada variabel kondusifitas lingkungan kerja yang memiliki nilai <0,5 sehingga menunjukkan korelasi rendah yang dapat dinyatakan tidak valid dan harus dieliminasi.

- ***Discriminant Validity***

*Discriminant Validity* digunakan untuk mengukur sampai seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya dan menarik kesimpulan bahwa sebuah indikator variabel dianggap valid jika memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar daripada variabel laten lainnya.

**Tabel 4.10**

***Cross loading***

	<i>Job Insecurity</i> (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kondusifitas Lingkungan Kerja (Z)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Keterangan
X1.1	<b>0.865</b>	0.220	0.722	0.731	valid
X1.2	<b>0.852</b>	0.194	0.710	0.744	Valid
X1.3	<b>0.876</b>	0.209	0.809	0.775	Valid
X1.4	<b>0.858</b>	0.174	0.721	0.751	Valid
X1.5	<b>0.876</b>	0.159	0.817	0.889	Valid
X1.6	<b>0.886</b>	0.188	0.799	0.817	Valid
X1.7	<b>0.833</b>	0.161	0.710	0.749	Valid
X1.8	<b>0.903</b>	0.183	0.771	0.770	Valid
X1.9	<b>-0.172</b>	0.161	-0.024	-0.126	Tidak Valid
X1.10	<b>-0.164</b>	0.149	-0.065	-0.142	Tidak Valid
X1.11	<b>-0.213</b>	0.060	-0.081	-0.160	Tidak Valid
X1.12	<b>-0.234</b>	0.060	-0.103	-0.209	Tidak Valid
X2.1	0.054	<b>0.763</b>	0.097	0.040	Valid



X2.2	0.058	<b>0.597</b>	0.043	0.013	Valid
X2.3	-0.027	<b>-0.274</b>	-0.021	-0.052	Tidak Valid
X2.4	0.057	<b>-0.245</b>	0.019	0.014	Tidak Valid
X2.5	-0.071	<b>0.262</b>	-0.107	-0.075	Tidak Valid
X2.6	0.015	<b>0.370</b>	-0.047	-0.044	Tidak Valid
X2.7	-0.048	<b>0.300</b>	-0.039	-0.072	Tidak Valid
X2.8	0.091	<b>0.751</b>	0.112	0.069	Valid
X2.9	0.075	<b>0.705</b>	0.076	0.023	Valid
X2.10	0.108	<b>0.700</b>	0.069	0.071	Valid
Z1.1	0.786	0.188	<b>0.909</b>	0.872	Valid
Z1.2	0.720	0.165	<b>0.897</b>	0.830	Valid
Z1.3	0.826	0.262	<b>0.903</b>	0.853	Valid
Z1.4	0.709	0.205	<b>0.903</b>	0.817	Valid
Z1.5	0.690	0.113	<b>0.813</b>	0.766	Valid
Z1.6	0.839	0.156	<b>0.854</b>	0.854	Valid
Z1.7	0.767	0.306	<b>0.904</b>	0.816	Valid
Z1.8	0.058	0.597	<b>0.043</b>	0.013	Tidak Valid
Z1.9	0.057	-0.245	<b>0.019</b>	0.014	Tidak Valid
Z1.10	-0.027	-0.274	<b>-0.021</b>	-0.052	Tidak Valid
Z1.11	0.038	0.160	<b>0.033</b>	0.061	Tidak Valid
Z1.12	0.096	0.162	<b>0.145</b>	0.141	Tidak Valid
Y1.1	0.859	0.237	0.780	<b>0.777</b>	Valid
Y1.2	0.735	0.183	0.826	<b>0.829</b>	Valid
Y1.3	0.733	0.088	0.813	<b>0.871</b>	Valid
Y1.4	0.794	0.250	0.810	<b>0.861</b>	Valid
Y1.5	0.617	0.102	0.728	<b>0.772</b>	Valid
Y1.6	0.675	-0.017	0.758	<b>0.807</b>	Valid
Y1.7	0.802	0.164	0.802	<b>0.883</b>	Valid
Y1.8	0.767	0.197	0.803	<b>0.886</b>	Valid
Y1.9	0.767	0.071	0.772	<b>0.853</b>	Valid

Sumber: *Output Smart PLS*, Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* yang mengukur pada setiap indikator lebih besar nilai *cross loading* dari variabel laten lainnya, dengan nilai  $> 0,5$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari instrumen penelitian ini sudah memenuhi *discriminant validity*.

- **Composite Reliability**

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
<i>Job Insecurity</i>	0.945	0.947	0.955	0.753
Budaya Organisasi	0.937	1.000	0.950	0.791
Kondusifitas Lingkungan Kerja	0.953	0.955	0.962	0.782
<i>Turnover Intention</i>	0.947	0.948	0.955	0.704

Sumber: *Output Smart PLS*, Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut dapat dilihat bahwa hasil dari *output composit reliability* sebesar  $>0,7$  dan *cronbach's alpha* sebesar  $>0,6$ . hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

**b) Inner model**

Model Struktural (*Structural Model*) adalah model yang menghubungkan antar laten variabel melalui sistem persamaan simultan. Penilaian model struktural (*inner model*) dapat dilakukan dengan melihat *R-square* tiap variabel laten dependen. Berikut ini hasil pengujian nilai *R-Square* menggunakan *SmartPLS*:

**Tabel 4.12**  
**R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Kondusifitas Lingkungan Kerja	0.761	0.754
<i>Turnover Intention</i>	0.911	0.907

Sumber: *Output Smart PLS*, Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai R-square dari variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0,761 atau 75% dipengaruhi oleh variabel *job insecurity* dan budaya organisasi. Sedangkan pada variabel *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh *job insecurity* dan budaya organisasi sebesar 0,911 atau 90% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.5 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mempertimbangkan nilai *t-statistik* dan *p-values* untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS (*Partial Least Square*). Hipotesis tersebut dinyatakan diterima apabila T-Statistika  $> 1,96$  dan P-Value nya  $< 0,05$ . Untuk mengetahui dasar pengujian hipotesis penelitian ini diketahui dari output koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik pada perhitungan *bootstrapping*. Dibawah ini adalah hasil uji hipotesis penelitian yang didapat melalui perhitungan *bootstrapping* pada SmartPLS.

a) Pengujian Secara Langsung

Tabel 4.13

*Path Coefficients*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
Budaya Organisasi -> Kondusifitas Lingkungan Kerja	0.804	0.789	0.106	7.576	0.000
Budaya Organisasi -> <i>Turnover Intention</i>	-0.028	-0.028	0.034	0.801	0.423
<i>Job Insecurity</i> -> Kondusifitas Lingkungan Kerja	0.873	0.869	0.049	17.819	0.000
<i>Job Insecurity</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0.343	0.360	0.156	2.198	0.028
Kondusifitas Lingkungan Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0.064	0.069	0.051	1.261	0.207

Sumber: *Output Smart PLS*, Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. H1: pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hipotesis pertama menguji apakah *job insecurity* secara positif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian *job insecurity* terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistik 2,198 yakni lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05 yakni 0,028, sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. H2: pengaruh *job insecurity* terhadap kondusifitas lingkungan kerja

Hipotesis kedua menguji apakah *job insecurity* secara positif berpengaruh terhadap kondusifitas lingkungan kerja. Hasil pengujian *job insecurity* terhadap kondusifitas lingkungan kerja

memiliki nilai t-statistik 17,819 yakni lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000, sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kondusifitas lingkungan kerja.

3. H3: pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*

Hipotesis ketiga menguji apakah terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian budaya organisasi terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistik 0,801 yakni lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05 yakni 0,423, sehingga **hipotesis ketiga ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

4. H4: pengaruh budaya organisasi terhadap kondusifitas lingkungan kerja

Hipotesis keempat menguji apakah budaya organisasi secara positif berpengaruh terhadap kondusifitas lingkungan kerja. Hasil pengujian budaya organisasi terhadap kondusifitas lingkungan kerja memiliki nilai t-statistik 7,576 yakni lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000, sehingga **hipotesis keempat diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh positif secara langsung dan signifikan kondusifitas lingkungan kerja.

5. H5: pengaruh kondusifitas lingkungan kerja terhadap *turnover intention*

Hipotesis kelima menguji apakah kondusifitas lingkungan kerja secara positif berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil pengujian kondusifitas lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai t-statistik 1,261 yakni lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05 yakni 0,207, sehingga **hipotesis kelima ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa kondusifitas lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

## b) Pengujian Secara Tidak Langsung

**Tabel 4.14**  
*Specific Indirect Effect (Efek Mediasi)*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 > Z > Y	0.354	0.347	0.066	5.360	0,000
X2 > Z > Y	0.018	0.016	0.032	0.563	0.573

Sumber: *Output Smart PLS*, Data diolah, 2023

1. H6: Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kondusifitas lingkungan kerja

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel *job insecurity* dan *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai t-statistik 5,360 yakni lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000, sehingga **hipotesis keenam diterima**. Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kondusifitas lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

2. H7: Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kondusifitas lingkungan kerja

Sedangkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan budaya organisasi berdampak *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai t-statistik 0,563 yakni lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values lebih besar dari 0,05 yakni 0,573 maka **hipotesis ketujuh ditolak**. Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kondusifitas lingkungan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis *inner model* memperlihatkan bahwa *job insecurity* memiliki efek positif dan signifikan pada *turnover intention*. Hal ini memperlihatkan bahwa nilai jalur sebesar 2,198 > 1,96 dan *p-value* sebesar 0,028 < 0,05. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin tinggi pula *turnover intention* pegawai. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *job insecurity*, maka semakin rendah pula *turnover intention* pada pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri & Rivai, (2019), Fillah & Suwarsi, (2020), dan Oktariana & Hidayat, (2021), menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Karyawan yang merasa tidak merasa aman dalam suatu pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin naik karena tidak stabilnya status pekerjaan mereka yang hanya menjadi karyawan kontrak bisa menjadi penyebab *turnover intention* (keinginan keluar) yang semakin tinggi di kondisi karyawan yang terjadi di suatu perusahaan. Menurut Green, (2003) dalam Hanafiah, (2013) pekerjaan yang bersifat jangka pendek/kontrak mengakibatkan rasa tidak pasti dan *job insecurity* berkaitan juga dengan ketidakpastian mengenai isu pekerjaan, karir, serta promosi jabatan. Syaharudin *et al.*, (2017) mendefinisikan jika keamanan merupakan definisi dari persepsi ketidakberdayaan seorang karyawan dalam menjaga kontinuitas atau keberlangsungan dalam bekerja. Tentunya setiap karyawan menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Konteks keamanan dalam hal ini tidak hanya mencakup pada kecelakaan kerja, tetapi merujuk juga kepada rasa aman dari hilangnya pekerjaan tersebut. Hal ini sebagaimana dalam surah Shad ayat 26:

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاْحْكُمْ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا  
تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ  
سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا نَسُوْا يَوْمَ الْحِسَابِ

Artinya: “Wahai Daud, Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Qs Shad: 26)

Dalam tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah dijelaskan bahwa seorang pemimpin dalam memberi keputusan hendaknya bersikap adil terhadap semuanya, tanpa membedakan karena adanya hubungan keluarga, atau hubungan persahabatan, rasa cinta atau tidak suka kepada yang lain (tafsirweb.com). Selain itu, seorang pemimpin juga harus pandai menganalisa dan memanfaatkan situasi/kondisi yang dihadapinya tanpa membeda-bedakan status pekerja disana sehingga para pegawai yang bekerja secara tidak langsung akan berkurang rasa khawatir mengenai status pekerjaan mereka dan hal ini juga akan mengurangi angka *turnover* itu sendiri.

#### 4.6.2 Pengaruh *job insecurity* terhadap kondusifitas lingkungan kerja

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kondusifitas lingkungan kerja dengan koefisien jalur sebesar  $17,819 > 1,96$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan jika *job insecurity* yang dirasakan pegawai akan mempengaruhi kekondusifan lingkungan kerja mereka khususnya dalam kinerja mereka. Pegawai yang mengalami ketidakamanan kerja akan mempengaruhi kinerja mereka dimana hal ini akan mempengaruhi juga kekondusifitasan lingkungan kerja mereka dan berdampak juga pada rekan kerja mereka. Selain itu jika karyawan merasa adanya situasi mendukung



dalam kerja, tentunya karyawan akan lebih termotivasi mengemban tugas kerja. Apabila karyawan dibetahkan dalam lingkungan kerja, maka aktivitas kerja bisa digunakan secara efektif dan efisien. Syaharudin *et al.*, (2017). Hal ini didukung dengan hasil penelitian dari Hazimah Hasna'ni, (2022) yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh terhadap lingkungan kerja di Gets Hotel Malang di masa pandemi covid 19. Hal tersebut berkaitan dengan firman Allah pada surah Q.S al-Qashasah ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ  
الدُّنْيَا وَأَوْحِشْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ  
اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Dalam pandangan Al Hifnawi (2010) dalam bukunya Tafsir Al-Qurtubi, ayat ini menekankan pentingnya berperilaku baik dan menjauhi tindakan yang merusak dan merugikan. Dalam konteks lingkungan kerja, hal ini mencerminkan perlunya bertindak dengan integritas etika dalam segala aspek pekerjaan, termasuk dalam berinteraksi dengan rekan kerja, melaksanakan tugas dengan profesionalisme, dan menjaga keberlanjutan serta keamanan lingkungan kerja dimana hal ini berkaitan dengan rasa khawatir juga pada pekerja yang tidak seharusnya berlebihan. Menghindari kerusakan berarti menjauhi perilaku yang dapat menyebabkan kerugian bagi individu, perusahaan, atau lingkungan sekitar maupun pada lingkungan kerja itu sendiri.

#### 4.6.3 Pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*

Hasil analisa *inner model* menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki efek negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa nilai jalur sebesar  $0,801 < 1,96$  dan *p-value* sebesar  $0,423 > 0,05$ . Artinya, jika budaya organisasi tidak kental atau baik, maka kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi sangat tinggi dan sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mamewe, (2015) Arsih *et al.*, (2018), dan Kalsum *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. ini memiliki implikasi penting bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan pimpinan organisasi. Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan serta mengurangi angka *turnover* pada perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan, meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja mereka dan berdampak positif mengurangi angka *turnover intention* karyawan. Hal ini sebagaimana dalam surah Al-Hujurat ayat 13:

﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾

Artinya: “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.”

Menurut penafsiran dari An-Nafahat Al-Makkiyah / Syaikh Muhammad bin Shalih asy-Syawi, dalam QS. Al Hujurat ayat 13 Allah SWT memberi tahu bahwa Dia menciptakan keturunan Adam

dari satu asal usul dan satu diri, semua keturunan Adam berasal dari laki-laki dan perempuan yang berasal dari Hawa. Allah SWT menciptakan banyak laki-laki dan perempuan dari keduanya, kemudian mereka tersebar dan dibentuk “berbangsa-bangsa dan bersuku-suku,” yaitu suku-suku yang besar dan kecil. Hal ini memiliki tujuan untuk ajang saling mengenal orang satu sama lain, jika masing-masing orang menjadi individualis, tentu tujuan untuk saling mengenal satu sama lain tidak akan tercapai sehingga sifat saling membantu, bahu-membahu, bekerja sama serta menuntut hak-hak kerabat tidak akan terealisasi. Dalam ayat tersebut dapat diambil makna bahwa sebenarnya manusia terlahir berbeda-beda dan jika dikaitkan dengan budaya organisasi maka ayat tersebut mengajarkan bahwa kita tidak seharusnya memandang siapa, dimana, atau jabatan mereka. karena ketika berkumpul dalam sebuah organisasi hendaknya kita mengenal satu dengan yang lain serta tetap menjaga keharmonisan satu sama lain

#### **4.6.4 Pengaruh budaya organisasi terhadap kondusifitas lingkungan kerja**

Berdasarkan hasil analisis inner model menunjukkan bahwa terdapat budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kondusifitas lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan menunjukkan bahwa nilai jalur sebesar  $7,576 > 1,96$  dan p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmizal & Novia, (2021) dan Rahmizal & Novia, (2021). Yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, yang artinya semakin baik budaya organisasi pada suatu perusahaan atau instansi maka berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, begitu juga sebaliknya. Begitu pula dalam suatu organisasi bisnis, jika perusahaan menerapkan budaya organisasi secara menyeluruh maka efektivitas dan efisiensi

pekerjaan akan tercapai dalam tujuan perusahaan. Jika perusahaan mempunyai kebudayaan yang kokoh, manfaatnya yaitu bisa mengontrol perilaku, tenaga kerja akan sangat terbantu lebih baik dalam kerja, sehingga budaya perlu dipahami dan serta penerapannya. Sistem solidaritas yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya solidaritas yang buruk akan berlaku sebaliknya pada karyawan yang bekerja. Pada tahap ini budaya organisasi perusahaan berperan penting karena dijadikan kebiasaan yang diusung oleh perusahaan. Pada dasarnya semua perusahaan mempunyai budaya organisasi, namun tidak semua budaya organisasi mempunyai kemampuan atau kekuatan yang sama dalam mengontrol perilaku dan tindakan karyawannya, sebagaimana dalam surat Qaf ayat 32:

هَذَا مَا تُوعَدُونَ لِكُلِّ أَوَّابٍ حَفِيظٍ

*Artinya: "Inilah yang dijanjikan kepadamu, (yaitu) kepada setiap hamba yang selalu kembali (kepada Allah) lagi memelihara (semua peraturan-peraturan-Nya)."*

Dari ayat tersebut hendaknya kita selalu kembali dan mempertahankan peraturan saat ini. Umumnya dalam suatu organisasi peraturan diartikan sebagai sebuah budaya, yang mana menjadi ciri khas yang diusung oleh organisasi dan menjadi teladan, sekaligus menjadi pembeda dari yang lainnya. Serangkaian ayat suci Al-Qur'an dan hadis tersebut mengandung makna organisasi sebagai tempat berkumpulnya orang-orang yang terdiri dari perilaku, adat istiadat, tradisi, dan norma tidak dapat dipungkiri dan hal ini akan membentuk suatu visi, misi, dan tujuan yang akan ditarget oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, untuk mengejar pencapaian tersebut organisasi memerlukan elemen-elemen yang bisa dijadikan teladan, ciri dan acuan khas pergerakan organisasi tersebut. Dengan memahami isu tersebut warga organisasi akan

menetapkan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan. Sehingga pencapaian bisa berjalan, teratur, dan terukur efektif dan efisien. Keteraturan tersebut juga dapat memicu lingkungan kerja yang kondusif. Apabila organisasi tidak mempunyai budaya, dan berfungsi hanya didasarkan pada struktur organisasi, maka organisasi tersebut tentu tidak bisa berfungsi.

#### **4.6.5 Pengaruh kondusifitas lingkungan kerja terhadap *turnover intention***

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis *inner model* menunjukkan bahwa terdapat kondusifitas lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan nilai jalur sebesar 1,261<,96 dan p-value sebesar 0,207>0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia *et al.*, (2021), Giranda *et al.*, (2019) dan Pane *et al.*, (2021) dan Metariani & Heryanda, (2022) yang menunjukkan hasil dimana pada penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. lingkungan kerja sendiri merupakan tempat dimana para pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan hal ini memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi emosional pegawai. Luthans, (2014) Berpendapat bahwa, minimnya fasilitas yang diperoleh karyawan atau tidak adanya tempat istirahat karyawan, akan membuat karyawan semakin berniat untuk keluar kerja. Fasilitas yang mendukung karyawan akan mengurangi niat karyawan untuk mencari tempat kerja lain. Keadaan ini akan mengindikasikan bahwa baik dan buruknya lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Namun jika telah mendapatkan pekerjaan hendaklah bersungguh-sungguh tanpa

membanding-bandingkan pekerjaan kita dengan yang lain Hal ini sebagaimana dalam surah Al-Insyiqaq Ayat 6:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

*Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.”*

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, mendeskripsikan bahwa jika orang menjalani pekerjaannya dengan ikhlas maka keberuntungan akan mengikuti. Menyia-nyiakan pekerjaan halal yang telah didapat sangat disayangkan. Karena bekerja levelnya lebih baik daripada menjadi meminta-minta.

#### **4.6.6 Kondusifitas lingkungan kerja memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention***

Dari hasil pengujian diketahui bahwa *t-statistic*  $5,360 > 1,96$  dan *p-value*  $0,000 < 0,05$  sehingga dinyatakan signifikan. Hal ini berarti kondusifitas lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada BKPSDM Kabupaten Malang. Hal tersebut disebabkan kondusifitas lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sebagai pembaharuan peneliti menggunakan variabel kondusifitas lingkungan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan hasil dalam konteks penelitian ini, bahwa kondusifitas lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut untuk melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini dengan kondusifitas lingkungan kerja sebagai variabel mediasinya. Adapun permasalahan pada variabel tersebut juga dibahas sebagaimana dalam surah Ibrahim Ayat 7:

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبَةٌ مِّنْ رَبِّكُمْ لَوْ أَنَّكُمْ كَفَرْتُمْ أَزِيدَنَّكُمْ تَرَيبًا شَدِيدًا

*Artinya: "Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Ayat dan hadist diatas mendeskripsikan bahwa sebagai seorang karyawan dalam menjalani pekerjaannya yaitu dengan ikhlas dan tidak merasa iri pada lainnya, melainkan harus refleksi kepada orang-orang yang secara nasib kurang darinya. Maka dengan hal tersebut, seorang karyawan akan lebih merasa nyaman terhadap karir pekerjaan yang dijalani tanpa harus memikirkan rasa cemas mengenai isu pekerjaan, karir, serta promosi jabatan dan senantiasa bersyukur tanpa harus membandingkan pekerjaan kita dengan orang lain hingga berpindah-pindah kerja.

#### **4.6.7 kondusifitas lingkungan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention***

Dari penelitian yang dilakukan hasil yang diperoleh dari budaya organisasi terhadap *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja pada BKPSDM Kabupaten Malang dengan nilai *t-statistic* sebesar  $0.563 < 1,96$ , *P-Value* sebesar  $0.573 > 0,05$  sehingga dinyatakan tidak signifikan. Hal ini berarti kondusifitas lingkungan kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada BKPSDM Kabupaten Malang. Sebagai pembaharuan peneliti menggunakan variabel kondusifitas lingkungan kerja sebagai variabel mediasi hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan hasil dalam konteks penelitian ini, bahwa kondusifitas lingkungan kerja tidak mampu memediasi pengaruh dari kedua variabel tersebut. Hal ini dapat menjadi acuan atau landasan lebih lanjut untuk melakukan penelitian terkait hubungan antar kedua variabel ini dengan

kondusifitas lingkungan kerja sebagai variabel mediasinya. Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan pimpinan organisasi. Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif, manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan, meningkatkan motivasi, komitmen, kepuasan kerja mereka, dan mengurangi tingkat *turnover* karyawan itu sendiri. Hal ini sebagaimana dibahas dalam surah Al-Anam ayat 132 yaitu :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

*Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.”*

Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menjelaskan bahwa setiap umat memiliki derajat atau tingkatan berdasarkan amal perbuatan mereka. Dalam konteks pekerjaan, ayat ini menekankan bahwa setiap individu akan mendapatkan balasan sesuaidengan kualitas dan hasil dari kerja mereka. Sebagai konsekuensi, para pekerja dianjurkan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas kualitas dan hasil kerja mereka tanpa perlu merasa cemas dalam hal kondisi pekerjaan, konflik peran, dan pengembangan karir. Terlebih jika di suatu perusahaan atau instansi tersebut memiliki budaya organisasi yang baik tentunya akan membuat tiap individu nyaman dalam bekerja hingga menghasilkan lingkungan kerja yang baik juga.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan atas hasil temuan penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang dialami pegawai dapat meningkatkan angka *turnover intention* atau keinginan keluar para pegawai.
2. *Job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kondusifitas lingkungan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* yang dialami pegawai memiliki pengaruh pada kondusifitas lingkungan kerja.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik kemungkinan karyawan meninggalkan organisasi sangat rendah dan sebaliknya dalam mempengaruhi *turnover intention* yang dialami oleh instansi tersebut.
4. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kondusifitas lingkungan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
5. Kondusifitas lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi keinginan keluar karyawan atau variabel *turnover intention* itu sendiri.
6. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hal ini artinya kondusifitas lingkungan kerja dapat memediasi variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi *turnover intention* melalui kondusifitas lingkungan kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Malang. Hal ini artinya kondusifitas lingkungan kerja tidak dapat memediasi variabel budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan rangkuman sebelumnya, penulis menawarkan beberapa rekomendasi yang bisa menjadi bahan pertimbangan dimasa mendatang, yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Pihak Instansi

Untuk BKPSDM Kabupaten Malang dalam upaya mengurangi intensitas *turnover* lebih baik selalu mempertahankan budaya organisasi dan kondusifitas lingkungan kerja yang telah berkembang dengan sangat baik di sana. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi pengambilan keputusan. Selain itu, pihak instansi perlu mempertimbangkan faktor yang berdampak pada *job insecurity*, kepada kepala tiap bidang kerja disana diharap juga memperhatikan kondusifitas lingkungan kerja agar tetap terjaga dan implementasi budaya organisasi yang kuat agar para pegawai disana dapat mengurangi rasa khawatir yang dirasa pada saat bekerja dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai *job insecurity*, budaya organisasi, kondusifitas lingkungan kerja, dan *turnover intention*. selain itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas atau menggabungkan dengan variabel lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan hasil penelitian dan memperoleh hasil serta pengetahuan baru yang lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsih, R. B., Sumadi, & Susubiyani, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN TURNOVER INTENTION. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 164–179.
- Aulia, H., Syahputra, R., Hasibuan, D., Labuhanbatu, U., Insecurity, J., Intention, T., & Balance, W. L. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan*,
- Alfianda, D., & Dwiatmadja, C. (2020). The Influence of Job Insecurity and Job Satisfaction on Turnover Intention of Millenial Employees in the Industrial Revolution 4.0. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Volume 5, Page: 7428-7444.
- Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman. 2017. Tafsir Ibnu Katsir: Lubab al-Tafsir min Ibni Katsir, Terjemahan. M. Abdul Ghafar, Jilid II, cet.10, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829
- Aswadi Lubis. (2015). Lingkungan Kerja Yang Kondusif Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya. *Padangsidimpuan, IAIN*, 34–50.
- Aulia, H., Syahputra, R., Hasibuan, D., Labuhanbatu, U., Insecurity, J., Intention, T., & Balance, W. L. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan*, 1(10.46306/vls.v1i2), 323–339.
- Bosomtwe, T. E., & Obeng, B. (2018). The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20951–20958.
- Darmawan, F., & Vita, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Sefas Pelindotama Jakarta. *Journal Kwik Kian Gie School of Business*, 1(1), 1–9.
- Deby Gusti Ayu, R. M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pt. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815.
- Diamayanti, S., zainul Mohammad, & Mayvita, prihatini ade. (2013). PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA INDAH SETIA. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3, 12–26.
- Faaroeck, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Forum Ilmiah*, 18(1), 11–25.
- Faradila, D., & Suryaman, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan

- Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Krakatau Poschem Dongshu Chemical. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKA)*, 1(1), 1–7.
- Fillah, N., & Suwarsi, S. (2020). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management*, 6(1), 341–344.
- Giranda, Geva, Kusumajaya, H., & Maryana. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEINGINAN PINDAH KERJA (TURNOVER INTENTION) TENAGA KESEHATAN. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), 23–32.
- Ghiffari, A. Z. Al, & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intentions. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 73–79.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Green, F. (2003). The rise and decline of job insecurity. 2003. *The Rise and Decline of Job Insecurity*, 1(May), 1–47.
- Hamid Utsman, Jilid 1. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184.
- Hanif, A., & Siswanto. (2023). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Dan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Manyar Medical Centre*. 4(January), 790–798
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. 33.
- Hazimah Hasna'ni, S. (2022). Pengaruh Job Insecurity Dan Stress Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 111–119.
- Jismin, Nurdin, & Rustina. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29.
- Kalsum, U., Harlen, & Machasin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1).
- Kismiati, M. M., & Sitorus, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Niat Keluar Yang Dimediasi Oleh Kondusifitas Lingkungan Kerja. *Journal of Business & Applied Management*, 12(1), 71–90.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886.
- Kwakye, E. (2018). Organisational Culture and Employee Turnover: Evidence from Ghana. *Journal of Economics, Management and Trade*, 21(2), 1–11.

- Luthans, F. (2014). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*.
- Martandiyana, S., Persada, S., Almanshur, F., & Kunci, K. (2022). *Peranan Budaya Organisasi Dalam Kinerja Karyawan Di Cv. Bratas Pratama Tuban*. 12(1), 109–116.
- Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2), 1–14.
- Mamewe, L. (2015). Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(4), 358–371.
- Metariani, P., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada pegawai bumdes di Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–9.
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J. H., Ting, H., Ahmad, M. S., & Tariq, A. (2021). Satisfaction matters: the relationships between HRM practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*, 42(1), 21–50.
- Nurdiana, I., Elyatin, L., & Safitri, R. (2021). The Effect of Workplace Bullying and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employee. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 5(3), 221–230.
- Oktariana, ria diati, & Hidayat. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Burnout dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Operasional Pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Pane, M., Simarmata, P. P., & Nufriзал. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover pegawai pada dinas perikanan kota Tanjungbalai. *Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 78–87.
- Putri, A. A. (2019). *DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PT . HUNG – A INDONESIA Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat Menurut Tjuju dalam Mila Badriyah besar yang harus dihadapi oleh dialami karyawan menyebabkan karyawan akan menimbul*.
- Putri, M. N., & Rivai, H. A. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensitas Turnover Pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48.
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 177–186.
- Prayogik, I. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada PDAM Delta Tirta Kabupaten Sidoarjo*. 1–116.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62.
- Rahmizal, M., & Novia, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 05(01), 31–44.

- Ramadhani, N. H., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(3), 65–74.
- Rehatta, P. N. R., Sitanayah, V., & Tutupoho, S. (2022). The effect of job insecurity and work stress on turnover intention due to the impact of Covid-19 on Hero Ambon Hotel. *Institute of Computer Science*, 12(2), 1919–1928.
- Sari, D. P., Mulyani, S. R., & Jaya, D. S. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Suka Fajar Solok. *Jurnal Ekobistek*, 8(1), 117–123.
- Septiari, N. K., & Komang Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.
- Silva, M., Syahrul, L., & Amali Rivai, H. (2022). Analysis of the Effect of Job Insecurity and Work Environment Psychology on Turnover Intention. *Jurnal Bisnis*, 12(2), 81–97.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239.
- Subali. (2018). Retensi Pegawai Sebagai Upaya Pencegahan Turnover. *Pusat Pengkajian Dan Penelitian Kepegawaian*, 12, 1–4.
- Sunrawali, A. N., & Alimuddin, M. I. (2020). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Driver Goride Gojek Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3).
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017*, 312–325.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 1–33.
- Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 1–12.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuisisioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

Oleh: Dhonny Weka Fearn

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis kelamin :

Usia :

Jabatan / Posisi :

#### PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

N (Netral) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

## DAFTAR PERTANYAAN

### Kuisisioner *Job Insecurity*

No.	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Persepsi terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan bagi individu</b>						
1.	Penting bagi saya untuk mendapatkan status menjadi karyawan tetap					
2.	Penting bagi saya lokasi tempat kerja dekat dengan rumah tempat tinggal					
3.	Adanya rasa kebersamaan dengan rekan kereja dalam bekerja merupakan hal yang penting bagi saya					
4.	Penting bagi saya untuk diperlakukan sama dengan karyawan lain					
<b>Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja tersebut bagi individu</b>						
5.	Kecil kemungkinan peluang saya untuk menjadi karyawan tetap					
6.	Semakin lama, rasa kebersamaan dengan rekan kerja mulai memudar					
7.	Karena sebagai tenaga kerja kontrak, sehingga perlakuan yang saya terima berbeda dengan karyawan lain					
<b>Arti penting keseluruhan pekerjaan</b>						
8.	Saya takut untuk diberhentikan dari pekerjaan untuk sementara waktu					
9.	Penting bagi saya mendapatkan perpanjangan kerja setelah masa kontrak selesai					
<b>ketidakberdayaan</b>						
10.	Saya pesimis terhadap masa depan saya jika kondisi saya tetap sebagai karyawan kontrak					
11.	Saya tidak memiliki kuasa untuk mencegah hal-hal buruk yang terjadi pada pekerjaan saya, misalnya diberhentikan sementara waktu					
12.	Saya tidak memiliki kuasa untuk menolak jika dipindah kerjakan ke lokasi yang jauh dari keluarga					



### Kuisisioner Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Inovasi dan mengambil resiko</b>						
1	Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan					
2	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
3	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
<b>Perhatian pada hal-hal rinci</b>						
4	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat					
5	Saya selalu untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan akurat					
<b>Orientasi hasil</b>						
6	Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
7	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan					
<b>Orientasi tim</b>						
8	Kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil optimal					
9	Para pegawai saling percaya terhadap rekan sesama tenaga kerja					
10	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja					

### Kuisisioner Kondusifitas Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>Lingkungan kerja fisik</b>						
1.	Penerangan di dalam ruangan baik.					
2.	Distribusi cahaya dalam ruangan merata sesuai dengan kebutuhan.					

3.	Perpaduan warna dalam ruangan baik					
4.	Kelancaran sirkulasi udara dalam ruangan baik					
5.	Suhu ruangan yang terjaga sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja					
6.	Tingkat kebisingan di sekitar ruangan tidak mengganggu dalam bekerja					
7.	Tingkat kebersihan dalam ruangan baik					
<b>Lingkungan kerja non fisik</b>						
8.	kelancaran komunikasi dari atasan dalam penyampaian tugas.					
9.	Kesempatan untuk berkonsultasi mengenai pekerjaan dengan atasan.					
10.	Keharmonisan hubungan bawahan dan pimpinan.					
11.	Kejelasan tugas dan tanggung jawab yang anda miliki					
12.	Kerja sama yang baik dengan teman kerja.					

### **Kuisisioner *Turnover Intention***

No.	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b><i>Intention to quit (niat untuk keluar)</i></b>						
1.	Ada niatan bagi saya untuk keluar dari pekerjaan					
2.	Ada keinginan saya mencari pekerjaan yang lebih baik					
3.	Penawaran dari perusahaan sejenis dengan fasilitas penunjang yang baik membuat saya untuk pindah ke perusahaan lain					
<b><i>Job search (pencarian pekerjaan)</i></b>						
4.	Membandingkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya yang sekarang					
5.	Adanya pemikiran tidak mempunyai masa depan jika saya tetap bekerja di perusahaan ini					

6.	Jenis pekerjaan yang diberikan mempengaruhi saya untuk pindah ke perusahaan lain					
<b>Thinking to quit (memikirkan untuk keluar)</b>						
7.	Memiliki keinginan bagi saya untuk pindah kerja pada organisasi lain dengan harapan dapat mengembangkan karir di tempat tersebut					
8.	Kemungkinan saya untuk pindah kerja pada waktu yang akan datang					
9.	Jenjang karir saya mempengaruhi untuk pindah ke perusahaan lain					

## Lampiran 2

### Tabulasi Data Kuisisioner

#### Variabel *Job Insecurity*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4
3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	3	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2
3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	5	4
5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
4	3	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4

4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	5
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
3	4	3	2	3	2	2	1	5	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3
2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	3	4	5	4	2	2	5	5
2	2	2	5	5	4	4	3	2	2	3	3
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4

### Variabel Budaya Organisasi

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	3	3	4	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	3	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3

4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	5	4	5	5	4	4
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
4	3	4	5	3	3	4	4	4	3
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
3	4	4	5	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	5	4	5	4	4	4
2	1	4	5	4	3	3	3	2	2
4	4	2	2	5	4	5	4	4	5
3	3	3	4	2	2	2	3	3	3
4	4	2	2	4	3	3	3	5	3
4	3	2	2	2	2	2	5	4	5
2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	5	4	5	4	4	4	3	4	3
5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	3	3	4	3	3
5	5	2	3	5	4	5	5	5	4
2	2	4	4	3	2	3	2	2	2
3	4	2	3	4	4	4	4	3	4
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	1	3	3	2	2	3	2	2	2
4	3	3	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
4	5	4	3	5	4	5	5	4	4
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	3	2	3	2	3	3
5	5	3	3	4	4	5	4	4	5
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3

4	4	5	5	3	4	4	3	3	4
5	5	3	3	5	5	5	5	4	5
3	3	3	4	3	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	5	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
4	4	2	2	3	4	4	4	4	3
2	2	5	5	2	2	2	2	2	2
4	5	3	3	5	5	5	5	4	4
3	3	5	5	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
3	3	5	5	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	5	4	5	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4

#### Variabel Kondusifitas Lingkungan Kerja

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5
2	2	2	2	2	3	2	3	5	5	4	4



4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	4	4
2	2	2	2	2	3	2	5	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4
3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	2
3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5
4	4	3	3	3	4	3	1	5	4	2	3
2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	3	3
5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	2	5
3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3
5	5	5	4	5	5	5	3	2	2	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5
3	2	3	3	3	3	2	5	5	4	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	2
3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	4	4
3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	2

4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5
5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4
5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	4
4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2
3	3	1	3	3	3	3	4	2	2	5	4
4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3
4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5
3	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4
3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4
5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	5	5
4	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4
4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3

4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4
5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3

*Variabel Turnover Intention*

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
5	5	5	4	4	4	5	5	5
3	3	3	4	4	3	4	4	3
4	4	5	5	4	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	4	4	4
2	2	2	2	2	1	3	2	2
2	2	2	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	2	2	2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	2	3	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	3	4	3
5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	2	3	2	3	3	3
4	3	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	1	2	1	2	2	2

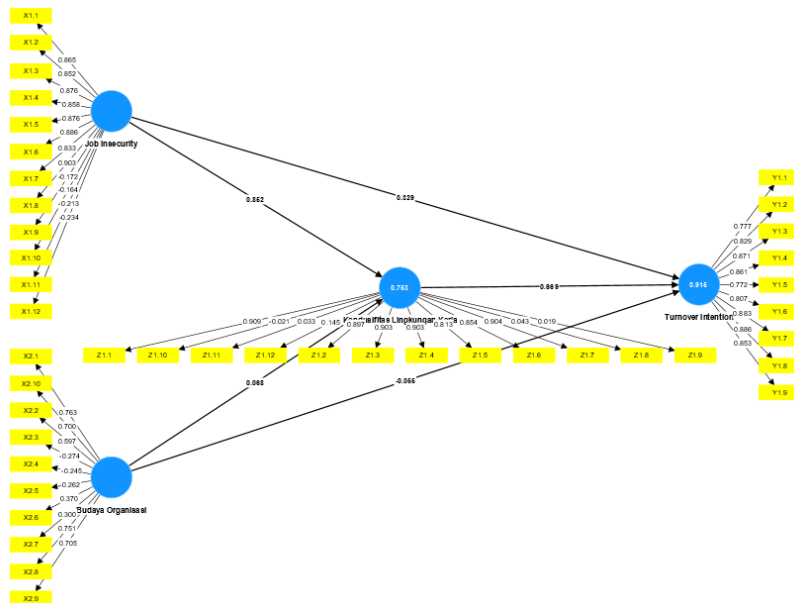
5	4	4	5	5	4	5	5	4
3	3	2	3	2	3	3	3	3
5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4
2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	2	3	4	3	3
3	3	4	3	3	4	4	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3
5	4	5	5	4	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	4	4	3
5	5	5	4	5	4	5	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	3	3	2	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4

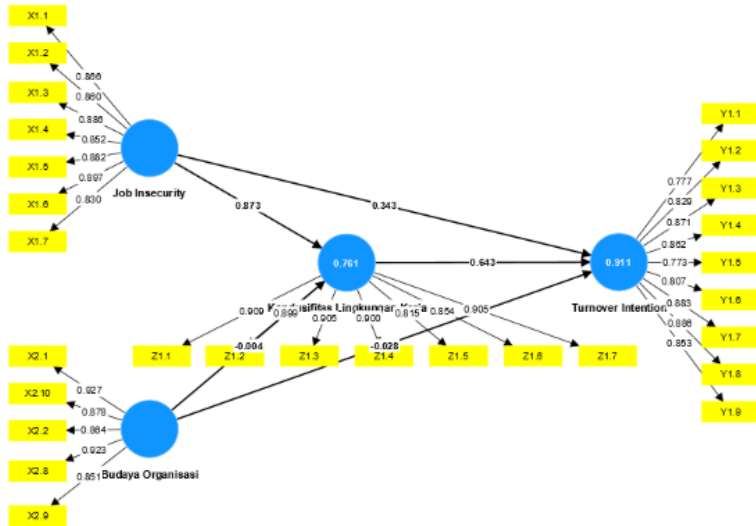
5	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	3	4	3	5	5	4	3	4
5	3	3	4	4	4	3	3	3
2	3	3	3	4	4	4	5	5
5	3	3	3	2	3	3	3	4
4	3	4	4	4	3	3	3	3
3	5	5	4	3	4	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	2	3

### Lampiran 3

### Hasil Uji Smart-PLS

#### Outer Loading





	<i>Job Insecurity</i>	Budaya Organisasi	Kondusifitas Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>
X1.1	0.865			
X1.2	0.852			
X1.3	0.876			
X1.4	0.858			
X1.5	0.876			
X1.6	0.886			
X1.7	0.833			
X1.8	0.903			
X1.9	-0.172			
X1.10	-0.164			
X1.11	-0.213			
X1.12	-0.234			
X2.1		0.763		
X2.2		0.597		
X2.3		-0.274		
X2.4		-0.245		
X2.5		0.262		
X2.6		0.37		
X2.7		0.3		
X2.8		0.751		
X2.9		0.705		
X2.10		0.7		
Z1.1			0.909	
Z1.2			0.897	
Z1.3			0.903	
Z1.4			0.903	
Z1.5			0.813	
Z1.6			0.854	
Z1.7			0.904	
Z1.8			0.043	
Z1.9			0.019	
Z1.10			-0.021	
Z1.11			0.033	
Z1.12			0.145	
Y1.1				0.777
Y1.2				0.829
Y1.3				0.871
Y1.4				0.861
Y1.5				0.772
Y1.6				0.807
Y1.7				0.883
Y1.8				0.886
Y1.9				0.853

## Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.937	1.000	0.950	0.791
Job Insecurity	0.945	0.947	0.955	0.753
Kondusifitas Lingkungan Kerja	0.953	0.955	0.962	0.782
Turnover Intention	0.947	0.948	0.955	0.704

## Cross Loading

	<i>Job Insecurity</i> (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kondusifitas Lingkungan Kerja (Z)	<i>Turnover Intention</i> (Y)
X1.1	<b>0.865</b>	0.220	0.722	0.731
X1.2	<b>0.852</b>	0.194	0.710	0.744
X1.3	<b>0.876</b>	0.209	0.809	0.775
X1.4	<b>0.858</b>	0.174	0.721	0.751
X1.5	<b>0.876</b>	0.159	0.817	0.889
X1.6	<b>0.886</b>	0.188	0.799	0.817
X1.7	<b>0.833</b>	0.161	0.710	0.749
X1.8	<b>0.903</b>	0.183	0.771	0.770
X1.9	<b>-0.172</b>	0.161	-0.024	-0.126
X1.10	<b>-0.164</b>	0.149	-0.065	-0.142
X1.11	<b>-0.213</b>	0.060	-0.081	-0.160
X1.12	<b>-0.234</b>	0.060	-0.103	-0.209
X2.1	0.054	<b>0.763</b>	0.097	0.040
X2.2	0.058	<b>0.597</b>	0.043	0.013
X2.3	-0.027	<b>-0.274</b>	-0.021	-0.052
X2.4	0.057	<b>-0.245</b>	0.019	0.014
X2.5	-0.071	<b>0.262</b>	-0.107	-0.075
X2.6	0.015	<b>0.370</b>	-0.047	-0.044
X2.7	-0.048	<b>0.300</b>	-0.039	-0.072
X2.8	0.091	<b>0.751</b>	0.112	0.069
X2.9	0.075	<b>0.705</b>	0.076	0.023
X2.10	0.108	<b>0.700</b>	0.069	0.071
Z1.1	0.786	0.188	<b>0.909</b>	0.872
Z1.2	0.720	0.165	<b>0.897</b>	0.830
Z1.3	0.826	0.262	<b>0.903</b>	0.853
Z1.4	0.709	0.205	<b>0.903</b>	0.817
Z1.5	0.690	0.113	<b>0.813</b>	0.766
Z1.6	0.839	0.156	<b>0.854</b>	0.854
Z1.7	0.767	0.306	<b>0.904</b>	0.816
Z1.8	0.058	0.597	<b>0.043</b>	0.013
Z1.9	0.057	-0.245	<b>0.019</b>	0.014
Z1.10	-0.027	-0.274	<b>-0.021</b>	-0.052
Z1.11	0.038	0.160	<b>0.033</b>	0.061
Z1.12	0.096	0.162	<b>0.145</b>	0.141
Y1.1	0.859	0.237	0.780	<b>0.777</b>
Y1.2	0.735	0.183	0.826	<b>0.829</b>
Y1.3	0.733	0.088	0.813	<b>0.871</b>
Y1.4	0.794	0.250	0.810	<b>0.861</b>
Y1.5	0.617	0.102	0.728	<b>0.772</b>
Y1.6	0.675	-0.017	0.758	<b>0.807</b>
Y1.7	0.802	0.164	0.802	<b>0.883</b>
Y1.8	0.767	0.197	0.803	<b>0.886</b>
Y1.9	0.767	0.071	0.772	<b>0.853</b>

### **R-Square**

	R-square	R-square adjusted
Kondusifitas Lingkungan Kerja	0.761	0.754
Turnover Intention	0.911	0.907

### **Path Coefficion**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Job Insecurity -&gt; Turnover Intention</i>	0.343	0.36	0.156	2.198	0.028
<i>Job Insecurity -&gt; Kondusifitas Lingkungan Kerja</i>	0.873	0.869	0.049	17.819	0.000
<i>Budaya Organisasi -&gt; Turnover Intention</i>	-0.028	-0.028	0.034	0.801	0.423
<i>Budaya Organisasi -&gt; Kondusifitas Lingkungan Kerja</i>	0.804	0.789	0.106	7.576	0.000
<i>Kondusifitas Lingkungan Kerja -&gt; Turnover Intention</i>	0.064	0.069	0.051	1.261	0.207

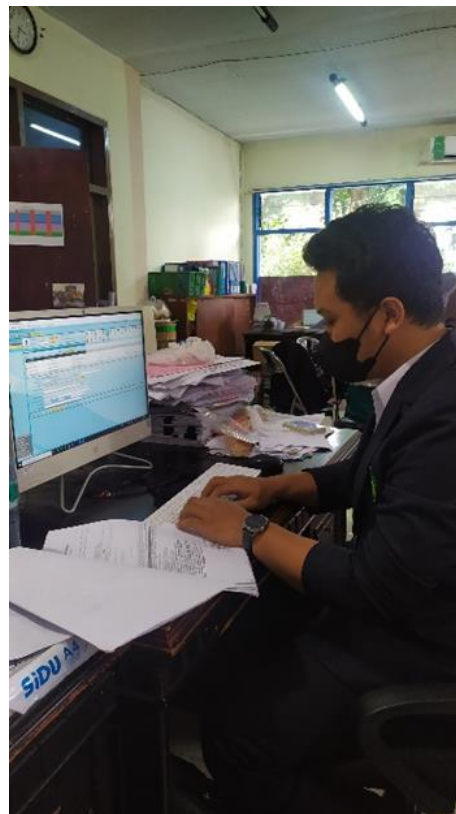
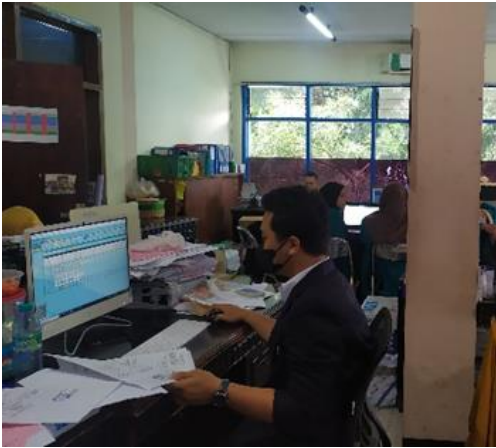
### **Spesific indirect effects**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 > Z > Y	0.354	0.347	0.066	5.360	0,000
X2 > Z > Y	0.018	0.016	0.032	0.563	0.573



## Lampiran 4

### Dokumentasi Penelitian





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut

Nama : Dhonny Weka Fearnio  
NIM : 19510087  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KONDUSIFITAS LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN (BKPSDM) BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

<b>SIMILARTY INDEX</b>	<b>INTERNET SOURCES</b>	<b>PUBLICATION</b>	<b>STUDENT PAPER</b>
<b>15%</b>	<b>16%</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 1 November 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M