JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PT. BIMA POLYPLAST DI SUKOHARJO

Ecky Gilang Ardi Saputra, Siti Maryam, Fithri Setya Marwati

Islam Batik University of Surakarta

Email : eckygilang5@gmail.com

Abstract : *The research aims to find out and describe the influence of simultaneously or partial job insecurity, job satisfaction and work environment towards turnover intention PT. Bima Polyplast Sukoharjo. This methodology research using quantitative descriptive research. The population was all employees PT. Bima Polyplast Sukoharjo is 72 people. The number of samples was determined with the formula Arikunto and the result 72 respondents. Sampling method using sensus sampling. The questionnaire used for data retrieval. Data analysis technique used was statistic analysis is multiple linier regression, F test, t test and determination coefficient. This test results the job insecurity, job satisfaction and work environment simultaneously and significance effect on turnover intention PT. Bima Polyplast Sukoharjo. Job insecurity influential positive and significance effect against the turnover intention PT. Bima Polyplast Sukoharjo. Job satisfaction influential negative and significance effect against the turnover intention PT. Bima Polyplast Sukoharjo. Work environment influential negative and significance to turnover intention PT. Bima Polyplast Sukoharjo. The results of the determination of the coefficient indicates job insecurity, job satisfaction and work environment have influence of 56,5% turnover intention PT. Bima Polyplast Sukoharjo. Suggestion in this research is companies are expected to pay more attention to noise levels at work that can interfere with work activities. This can be done by installing a silencer in the office.*

Keywords : *Turnover Intention, Job Insecurity, Job Satisfaction, Work Environment*

1. PENDAHULUAN

Perputaran karyawan menjadi salah satu persoalan yang sering muncul dan dapat menghambat kinerja perusahaan. *Turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan perusahaan. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) menjadi sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam perusahaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau kematian karyawan. Terjadinya *turnover* menjadi suatu hal yang tidak dikehendaki perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover* tinggi mengindikasikan perusahaan tidak efektif karena kehilangan karyawan berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Job insecurity menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Faktor lingkungan dan kondisi perusahaan lebih dominan dalam menentukan tingkat ketidakamanan kerja seorang karyawan

dalam bekerja. Aspek yang ada pada lingkungan kerja berupa beban atau target kerja terlalu tinggi, kesulitan dalam pengembangan karir, ketidakjelasan peran, dan perubahan perusahaan.

Selain *job insecurity*, *job satisfaction* juga dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan senang atau tidak yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan ditandai dengan adanya harapan yang lebih baik. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai rendah. Karyawan kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Adanya ketidaksesuaian antara pernyataan dengan kebijakan perusahaan, tercermin ketika perusahaan tidak membayar hak-hak karyawan seperti gaji atau tunjangan, tidak memperdulikan kondisi fisik tempat, tidak memberikan penghargaan atas prestasi karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja.

Lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Ada karyawan yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan menjadi faktor penting dalam kenyamanan bekerja. Lingkungan kerja kondusif meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja.

PT. Bima Polyplast di Sukoharjo yang beralamatkan di Jl. Raya Telukan, Dusun III, Telukan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. perusahaan yang bergerak pada bidang produksi plastik PP dan sudah berpengalaman lebih dari 20 tahun. Jumlah karyawan yang ada di PT. Bima Polyplast di Sukoharjo sebanyak 72 orang. Hasil wawancara awal dengan karyawan terkait ketidakamanan dalam bekerja, adanya karyawan yang merasa cemas ketika tidak tercapainya target produksi yang berdampak pada gaji maupun bonus yang diterima karyawan. Selain itu, beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi sehingga muncul perasaan khawatir dan tertekan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan merasa tuntutan pekerjaan diemban terlalu tinggi. Adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal dengan karyawan terkait dengan kepuasan kerja, ada yang merasa tidak puas dalam bekerja. Gaji yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Selain itu, pekerjaan dianggap membosankan karena setiap hari karyawan akan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang sama atau monoton sehingga menimbulkan kejenuhan.

Hasil wawancara awal dengan pihak manajemen terkait dengan lingkungan kerja, ada hal yang perlu diperbaiki. Pertama, keamanan di loker barang karyawan belum dilengkapi seluruh dengan CCTV dan masing-masing loker karyawan tidak terdapat gembok dan harus membawa gembok sendiri. Hal tersebut berpotensi terjadinya tindak pencurian barang. Kedua, jumlah toilet yang masih kurang bila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang ada dan ruang istirahat khusus karyawan kurang luas. Kurang eratnya berhubungan sesama antar rekan kerja menimbulkan ketegangan, kecemasan dan tekanan dalam bekerja. Sehingga karyawan menjadi tidak betah bekerja dan ingin meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan uraian di atas, penulis berpendapat layak untuk melakukan penelitian dengan judul *Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Bima Polyplast di Sukoharjo yang beralamatkan di Jl. Raya Telukan, Dusun III, Telukan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bima

Polyplast di Sukoharjo yang berjumlah 72 orang. Arikunto (2016: 116) penentuan pengambilan sampel, apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian bersifat populasi. Jadi jumlah sampel adalah 72 orang. Teknik sampling menggunakan metode *sensus sampling*. Kuesioner digunakan untuk pengambilan data. Regresi linier berganda sebagai metode untuk menganalisis data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas

Menguji normalitas digunakan alat analisis *Kolmogorov Smirnov*, hasilnya adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	72	Data terdistribusi normal
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,492	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,969	

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($0,969 > 0,05$). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji multikolinearitas

Hasil yang di dapatkan dalam uji multikolinearitas adalah:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
<i>Job Insecurity</i>	0,935	1,070	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job Satisfaction</i>	0,813	1,230	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,847	1,180	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai VIF untuk variabel *job insecurity* 1,070, nilai VIF variabel *job satisfaction* 1,230 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja 1,180 yang semuanya < 10 . Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil yang di dapatkan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,592	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Job Satisfaction</i>	0,394	Tidak terjadi heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,193	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing-masing variabel independen adalah *job insecurity* bernilai 0,592, *job satisfaction* bernilai 0,394 dan lingkungan kerja bernilai 0,193 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hasil regresi linier berganda

Nilai a dan b_1, b_2, b_3 dalam uji regresi linier berganda adalah:

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized coefficients	
	B	Std. Error
Constant	16,193	2,410
Job Insecurity	0,592	0,072
Job Satisfaction	-0,150	0,074
Lingkungan Kerja	-0,218	0,087

Berdasarkan persamaannya adalah:

$$Y = 16,193 + 0,592X_1 - 0,150X_2 - 0,218X_3 + e$$

Hasil uji F

Perhitungan nilai F_{hitung} adalah:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regressio n Residual Total	31,724	0,000	H ₀ ditolak, H ₁ diterima

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 31,724, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,724 > 2,74$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H₀ ditolak. Dapat disimpulkan H₁ diterima, artinya ada pengaruh antara *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo.

Hasil uji t

Perhitungan uji t_{hitung} adalah:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	B	T	Sig.	Keterangan
Job Insecurity	0,592	8,254	0,000	H ₂ Diterima
Job Satisfaction	-0,150	-2,035	0,046	H ₃ Diterima

Lingkungan Kerja	-	-	0,01	H ₄ Diterima
	0,218	2,492	5	

Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,995 < 8,254$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo.

Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($-1,995 > -2,035$) dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo.

Nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($-1,995 > -2,492$) dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo.

Hasil uji koefisien determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi adalah:

Tabel 9.

Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,764	0,583	0,565

Berdasarkan hasil analisis di atas maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,565 atau 56,5%. Determinasi atau sumbangan variabel *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo sebesar 56,5%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 43,5% seperti pengembangan karir, insentif, kepemimpinan dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji F maka diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,724 > 2,74$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo terbukti. Hasil ini membuktikan semakin tinggi *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja maka pada *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Minarsih, Halimah dan Fathoni (2016) menyatakan bahwa *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh hasil nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,995 < 8,254$), nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,592. Artinya apabila *job insecurity* yang ada semakin tinggi, maka *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo terbukti. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan setuju dengan adanya ancaman terkait pengurangan kompensasi. Apabila target produksi perusahaan tidak memenuhi, maka akan ada pengurangan insentif maupun bonus yang didapatkan karyawan. Karyawan menganggap tidak akan dipromosikan dalam waktu dekat ini. Program promosi karyawan yang tidak dilakukan pada periode tertentu. Program promosi karyawan dilakukan apabila ada karyawan yang keluar dari perusahaan untuk menggantikan posisi jabatan yang kosong. Karyawan khawatir kehilangan

pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat. Adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan dapat memberikan citra buruk bagi karyawan. Karyawan juga merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan. Adanya peraturan yang cukup tegas membuat karyawan merasa was-was apabila melanggar peraturan. Adanya ketidakberdayaan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan yang cukup memberatkan. Hasil ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Rowntree (2015: 11) karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karir. Karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, dikarenakan tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Januartha dan Adnyani (2019) *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Persepsi terhadap ketidakpastian dan ketidakamanan kerja menentukan kondisi psikologis karyawan. Perasaan tidak aman inilah yang pada akhirnya akan memicu kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, berkurangnya rasa percaya diri dan mengganggu kualitas mental karyawan yang berdampak pada intensi untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($-1,995 > -2,035$), nilai signifikansi $0,046 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar $-0,150$. Artinya apabila *job satisfaction* yang ada semakin meningkat, maka akan menurunkan *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo. Hipotesis yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo terbukti. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan bangga terhadap hasil pekerjaan sendiri. Pekerjaan yang dilakukan karyawan mendapatkan pujian dari manajemen karena dapat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Penghasilan yang diperoleh dapat membuat semangat kerja meningkat. Hal ini karena pendapatan yang didapatkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Karyawan puas mendapatkan kesempatan promosi jabatan. Adanya kesempatan promosi jabatan untuk mengisi jabatan yang kosong membuat karyawan semakin meningkatkan keterampilan dan semangat kerja. Pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan. Dukungan ini diberikan apabila karyawan mengalami kendala pekerjaan, pemimpin memberikan masukan dalam mencari solusi. Rekan kerja bisa diajak kerjasama dengan baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan, karyawan dan bawahan. Hasil peneleitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2012: 36) Kepuasan kerja dapat terbentuk salah satunya dari promosi jabatan. Jika promosi jabatan direalisasikan kepada karyawan yang berkinerja tinggi, maka akan memberikan rangsangan bagi para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. Tindakan promosi jabatan ini penting untuk menjaga kestabilan karyawan agar tidak memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani. Apabila tindakan promosi didasarkan pada waktu yang tepat dan dilaksanakan secara objektif, maka stabilitas karyawan dapat terjaga. Penelitian ini sejalan dengan Minarsih, Halimah dan Fathoni (2016) *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* karyawan rendah. Gejala rendahnya kepuasan kerja dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Beban kerja yang harus ditanggung karyawan berat. Karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Bahkan karyawan harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan memiliki ketidakpuasan dalam berkerja pada akhirnya akan memutuskan untuk berpikir dan berniat keluar mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($-1,995 > -2,492$), nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar $-0,218$. Artinya apabila lingkungan kerja yang ada semakin nyaman, maka akan menurunkan *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo terbukti. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan berpendapat setuju lantai ruang kerja yang bersih membuat semangat dalam bekerja. Lantai yang ada di ruang kantor, produksi dan gudang terjaga kebersihannya membuat karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Adanya ventilasi di ruang kerja membuat sirkulasi udara selalu segar dan membuat nyaman karyawan saat bekerja. Jumlah lampu pada ruangan kerja membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Adanya penerangan yang cukup pada ruang kantor maupun gudang membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Perusahaan juga menyediakan alat keselamatan kerja sehingga membuat karyawan tenang saat bekerja. Alat keselamatan kerja tersebut seperti alat pelindung pendengaran, sepatu *safety*, pakaian kerja, topi atau helm untuk penutup kepala serta alat pemadam kebakaran pada setiap sudut ruangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Nitisemito (2014: 117) lingkungan kerja yang baik ditentukan oleh dua indikator yakni suasana kerja dan fasilitas kerja. Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara tidak bising dan tenang, keamanan didalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Suasana kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi betah dan tetap bertahan bekerja di perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja ditinjau dari fasilitas kerja terkait dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat bekerja dengan optimal, dan membuat pekerjaan karyawan menjadi lancar, sehingga karyawan tidak terbebani dengan pekerjaan. Pada akhirnya karyawan merasa mampu menyelesaikan semua tugas-tugas dan tetap ingin bekerja di perusahaan yang sekarang dijalani. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Suyuthie, *et al* (2018) lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja kurang baik, karena berdekatan dengan mesin-mesin dan menimbulkan kebisingan. Ruang kerja yang panas menyebabkan tidak fokus dalam bekerja. Kondisi ketidaknyamanan dalam bekerja yang ada menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat lingkungan lebih kondusif

4. KESIMPULAN

Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh simultan dan signifikan *job insecurity*, *job satisfaction* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT. Bima Polyplast di Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, I. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Januartha, A.A.G.A., dan Adnyani, I.G.A.D. 2019. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen* 8(2), 7548-7575
- Minarsih, M.M., Halimah, T.N., dan Fathoni, A. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja an Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management* 2(2), 1-16
- Putra, I.D.G.D., dan Utama, I.W.M. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(9), 5116-5143
- Robbins, S.P. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Rowntree, D. 2015. *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row
- Suyuthie et al, 2018. The Influence of Work Environment Towards Turnover Intention of Employee of 4 Star Hotels in Padang City. *JBHOST* 4(2), 97-104