

Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention
Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kereta
Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat

Hazrulta Aulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email : hazrultaaulia@gmail.com

Corresponding mail author : hazrultaaulia@gmail.com

Abstract

This study aims to answer the influence of the work environment and job insecurity on turnover intention with work life balance as a moderating variable at PT. Rantauprapat Train. Data was collected by distributing questionnaires to employees of PT. KAI Ranauprapat which opened 75 people. This study uses quantitative methods and performs data processing with IBM SPSS Statistic 20 tools. This analysis includes reliability test, validity test, classical assumption test, statistical test, multiple linear regression test and moderation test using Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the t-test (partial) show that the work environment has a positive and significant effect on turnover intention with a coefficient value of 0.644 with a probability value of 0.000 and a t-count value of 6.535. Job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention with a coefficient value of 0.259 with a probability value of 0.045 and the value of t count is 2.043. While the results of the f (simultaneous) test show a value of 27,286 which means that the work environment and work insecurity together have a significant influence on the intention to move. Multiple linear test results show the results of $Y=3.961+0.644X1+0.259X2$. Work life balance cannot moderate the effect of work environment and job insecurity on turnover intention.

Keywords: Work Environment, Job Insecurity, Turnover Intention, Work Life Balance.

I. Pendahuluan

Salah satu faktor yang menjadi keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan faktor utama dan mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi maka perusahaan harus dapat mengelola SDM dengan sangat baik

Resign atau keluarnya karyawan berprestasi rendah dalam suatu perusahaan akan bermanfaat positif bagi organisasi, namun dengan keluarnya karyawan yang berprestasi tinggi akan merugikan perusahaan. Karyawan berprestasi tinggi yang *resign* menjadikan perusahaan melakukan usaha untuk merekrut karyawan baru agar dapat mengisi posisi yang kosong

Untuk menyusun strategi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka perusahaan harus memperhatikan unsur manajemen. Prinsip dari manajemen adalah mengatur kegiatan perusahaan agar berjalan dengan baik, efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital dimana peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam menentukan maju mundurnya perusahaan. Oleh karena itu, salah satu faktor kemajuan suatu perusahaan ditentukan pula oleh kualitas sumber daya manusia di dalamnya.

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan kesan betah bekerja dilingkungan tersebut. Contoh dari lingkungan kerja non fisik seperti komunikasi yang dibangun antar karyawan berjalan dengan lancar dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar para pegawai dalam melakukan seluruh rangkaian aktivitas pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas yang di embannya. Lingkungan kerja juga dapat menimbulkan dampak positif dan negative bagi pegawai dalam rangka mencapai keberhasilannya.

Setiap pegawai sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan dalam hal ini bukan saja aman dari kecelakaan kerja melainkan rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting, sebab kebersihan, keindahan dan keharmonisan antar pegawai akan meningkatkan motivasi dan kinerja dalam bekerja.

Adanya *job insecurity* dalam diri karyawan ternyata dapat berdampak pada produktivitas tenaga kerja maupun perusahaan. *Job insecurity* diduga berperan terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan karyawan untuk mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungan kerja. *Job insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya.

Job insecurity merupakan situasi ketidak berdayaan dalam mempertahankan kelangsungan kerja yang diharapkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan akan berdampak terhadap penurunan perilaku dan komitmen kerja yang mengakibatkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar.

Penulis memilih tempat penelitian di PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat karena memiliki 75 karyawan yang mana di dalam organisasi tersebut pastinya akan muncul banyak keragaman masalah yang timbul akibat banyaknya karyawan yang berbeda pendapat, keinginan maupun kebiasaan. Selain itu adanya akses kemudahan dari pimpinan perusahaan dalam mengumpulkan data penelitian yang dibutuhkan sehingga dapat menghemat biaya, waktu dan tenaga penulis.

Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia kearah yang lebih baik pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat, maka semua

aktivitas diperusahaan ini tidak lepas dari tujuan- tujuan organisasi. Namun kehidupan perusahaan tidak selalu berjalan dengan lancar, seperti adanya beberapa indikasi permasalahan yang dapat diketahui seperti lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam maupun sekitar ruang kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan setiap karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis,yaitulingkungankerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.Apabila keduaaspektersebut sudah saling melengkapi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Adapun faktor lingkungan kerja pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat belum sepenuhnya dapat terpenuhi dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik,yaitu adanya keluhan para karyawan yang merasa lelah apabila ada kepentingan dan kemudian berjalan dari satu lokasi ke lokasi lain pada kantor tersebut. Selain itu juga adanya masalah pada lingkungan kerja non fisik yaitu perilaku dan budaya yang dipengaruhi oleh kebiasaan para karyawan. Contohnya adalah kurang disiplinnya karyawan saat jam pagi. Setelah kegiatan *morning breafing* yang dilakukan setiap pagi, karyawan tidak langsung bekerja namun ada yang masih melakukan sarapan pagidi kantor sehingga mengganggu jam kerja. Hal ini apabila dilakukan terus menerus maka akan mempengaruhi efektifitas kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada *turnover intention*.

Keseimbangan kehidupan kerja *Work Life Balance* memungkinkan karyawan merasa seolah-olah mereka memperhatikan semua aspek penting dari kehidupan mereka. Karena banyak karyawan mengalami kebutuhan pribadi, profesional, dan moneter untuk mencapainya keseimbangan kehidupan kerja. Pimpinan dapat membantu karyawan untuk mengalami keseimbangan kehidupan kerja dengan menawarkan kesempatan seperti jadwal kerja yang fleksibel, waktu yang dibayar *off* kebijakan, waktu menjawab dan komunikasi, dan acara yang disponsori perusahaan misalnya (karyawan beserta keluarga diberikan liburan ke luar daerah).

Manajer yang unggul bagi karyawan, mencari keseimbangan kehidupan kerja untuk karyawannya. Mereka menciptakan lingkungan kerja di mana keseimbangan kehidupan kerja yang diharapkan, diaktifkan, dan didukung. Mereka mempertahankan karyawan yang luar biasa dengan menerapkan keseimbangan kehidupan kerja *Work Life Balance*. Perusahaan yang hebat akan selalu merawat kualitas para karyawannya, apakah itu dari *Work Life Balance*, sisi emosi, intelektualitas, ataupun dari sisi keterampilan. Yang terpenting perusahaan yang hebat selalu berupaya untuk menjadikan setiap karyawannya sebagai modal, dan menghindarkan para karyawannya menjadi beban perusahaan.

Work life balance merupakan suatu keadaan atau pun situasi yang menuntut keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan seorang dalam situasi yang sama. *Work life balance* sangat berkaitan erat dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan dan keluarga. Seorang pegawai yang tidak mampu

mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan keluarganya akan berdampak negative terhadap pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan konflik antara kehidupan keluarga dan karir pekerjaannya

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar hasil yang di capai dapat optimal. Tetapi tidak selamanya karyawan dapat melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien, karena mungkin dikarenakan keseimbangan hidup karyawan dirumah dan dikantor tidak sempurna sehingga membuat karyawan stress dan memberikan hasil yang kurang optimal keperusahaan. Maka dari itu diperlukan usaha dari manajemen untuk menggairahkan semangat kerja karyawan, diantaranya melalui pemberian dan pemenuhan motivasi para karyawan serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan karyawan harus menyeimbangkan kehidupan kantor dan kehidupan diluar kantor untuk mendukung proses kerja yang baik

Berdasarkan informasi dan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul analisis lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan work life balance sebagai variabel moderating pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat

II. Landasan Teori Dan Metode Penelitian

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Andriana, 2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* karyawan Pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. Hasil pengujian dan analisis data yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS20 menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turn over intentions karyawan*; *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan dan kinerja

berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Pada *Royal Hotel n'lounge Jember*. (Rakhma Tsani, 2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT YB Apparel Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerjadan kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

(Halimah, 2016) dengan judul pengaruh Job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Hasil uji regresi berganda adalah $Y = 8.295 X_1 + 0.824 X_2 - 0.195 X_3 + 0.134$ berarti jika ketidakamanan kerja, kepuasan kerjadan lingkungan kerjaberpengaruh negatif terhadap turnover intention. Validitas hasil tes menabur r menghitung semua variabel (Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerjadan omset Niat) r tabel (0,22) sehingga variabel declared valid dan hasil uji reliabilitas menunjukkan alpha

nilai $r = 0,6$ sehingga variabel r menyatakan penelitian yang handal. (Hafid & Prasetyo, 2017) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah work-life balance memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap turnover intention karyawan

Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasayakankan datang (Greenhalgh, 2010). (Ola, 2010) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja adalah ketidakamanan kerja dikaitkan dengan kekhawatiran tentang keamanan masa depan keuangan, dukungan ekonomi selama pengangguran dapat mengurangi efek negatif dari ketidakamanan kerja pada individu yang dipekerjakan kesejahteraan.

Turnover Intention

(Widodo, 2010) menyatakan keinginan berpindah adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Namun demikian apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan yaitu dengan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Dengan begitu keinginan berpindah hanya merupakan keinginan dalam fikiran dan belum tentu dibuktikan dengan tindakan meninggalkan organisasi.

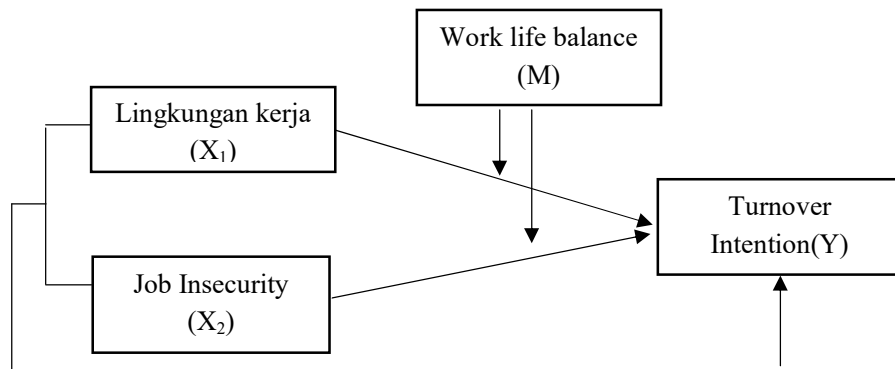
Work life Balance

Menurut (Singh, Preeti & Khanna, 2011), *work-life balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) disisi lain. Menurut (Robbins, Stephen P., 2012) program *work-life balance* meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan

anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan, danrelokasi dan lain-lain

Kerangka Konseptual

Menurut (Uma, 2011), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting, jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: Ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap terhadap turnover intention pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat.
- H2: Ada pengaruh dan signifikan job insecurity terhadap terhadap turnover intention pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat.
- H3: Ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja dan job insecurity terhadap terhadap turnover intention pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat.
- H4: Ada pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap terhadap turnover intention dengan work life balance sebagai variabel moderating pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat.
- H5: Ada pengaruh dan signifikan job insecutiry terhadap terhadap turnover intention dengan work life balance sebagai variabel moderating pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisisioner. Dengan penelitian

ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention dengan Work Life Balance sebagai variabel moderating pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat. Waktu penelitian ini diestimasikan memakan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu pegawai yang ada pada PT. kereta api Indonesia stasiun besar Rantauprapat sebanyak 75 responden.

III. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan job insecurity) terhadap variabel terikat (turnover intention). Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.961	6.186		.640	.524
	Lingkungan kerja	.644	.099	.593	6.535	.000
	Job insecurity	.259	.127	.185	2.043	.045

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berdasarkan Tabel 1, dengan melihat kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 3,961 + 0,644 X_1 + 0,259 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,961 memberi arti bahwa apabila lingkungan kerja (X_1), dan job insecurity (X_2) sama-sama tetap pada nilai nol, maka turnover intention (Y) yang dihasilkan bernilai 3,961.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar 0,644 Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka turnover intention akan naik sebesar 0,644.
3. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar 0,259. Artinya apabila job insecurity naik

satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka turnover intention juga akan naik sebesar 0,259.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan job insecurity (X_2) secara parsial terhadap turnover intention (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada derajat kebebasan df (75) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,668

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.961	6.186		.640	.524
	Lingkungan kerja	.644	.099	.593	6.535	.000
	Job insecurity	.259	.127	.185	2.043	.045

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel lingkungan kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 6,535 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($6,535$) $>$ t_{tabel} ($1,668$) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.
- b) Variabel job insecurity (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 2,043 dengan taraf signifikan 0,045. Dengan demikian nilai t_{hitung} ($2,043$) $>$ t_{tabel} ($1,668$) dengan taraf signifikan $0,045 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	322.640	2	161.320	27.286	.000 ^b
	Residual	425.680	72	5.912		
	Total	748.320	74			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Job insecurity, Lingkungan kerja

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan table 3, diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 27,286 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} (27,286) > F_{tabel} (3,12)$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa lingkungan kerja dan job insecurity secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Koefisien Determinan

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dengan persentasi. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.431	.415	2.432
a. Predictors: (Constant), Job insecurity, Lingkungan kerja				
b. Dependent Variable: Turnover intention				

Pada table 4 Dapat dilihat nilai-nilai R sebesar 0,657 berarti hubungan antara variabel bebas (lingkungan kerja dan job insecurity) terhadap variabel terikat (turnover intention) adalah sebesar 65,7%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,431 berarti bahwa variabel turnover intention dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan job insecurity sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Moderasi

Moderated Regression Analysis(MRA) berbeda dengan analisis sub-kelompok, karena menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2016). Adapun hubungan moderasi dalam penelitian ini yaitu mengenai:

- a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention yang dimoderasi oleh work life balance.

Berikut hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1)terhadap turnover intention (Y) yang dimoderasi olehwork life balance(M).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi MRA Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-66.982	46.849		-1.430	.157
	Lingkungan kerja	2.534	1.124	2.333	2.254	.027
	Work life balance	2.320	1.325	2.361	1.751	.084
	X1M	-.053	.032	-3.270	-1.682	.097

a. Dependent Variable: Turnover intention

Berikut hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) mengenai pengaruh job insecurity (X_2) terhadap turnover intention (Y) yang dimoderasi oleh work life intention.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi MRA Job Insecurity

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	147.026	87.845		1.674	.099
	Job insecurity	-2.653	2.017	-1.899	-1.315	.193
	Work life balance	-3.460	2.446	-3.521	-1.415	.162
	X2M	.086	.056	4.359	1.538	.128

a. Dependent Variable: Turnover intention

Pembahasan

HI - Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,644 dan nilai t_{hitung} (6,535) $>$ t_{tabel} (1,668) dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT.KAI Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Penelitian ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al (2016) dengan judul penelitian pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). Dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh positif terhadap turnover intention.

H2 - Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa job insecurity (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover intention (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,259 dan nilai t_{hitung} (2,043) > t_{tabel} (1,668) dengan taraf signifikan $0,045 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT.KAI Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adririna et al (2015), menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention dan job insecurity secara parsial juga berpengaruh negative signifikan terhadap turnover intention

H3 - Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention

Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian mendukung bahwa lingkungan kerja (X_1) dan job insecurity (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y), dimana nilai F_{hitung} adalah 27,286 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (27,286) > F_{tabel} (3,12) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa lingkungan kerja dan job insecurity secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT.KAI Rantauprapat. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

H4 - Work life balance tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance (M) tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y). Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi dengan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang menunjukkan hasil bahwa work life balance (M) tidak berpengaruh atau tidak memoderasi pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap turnover intention (Y). hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 2,534 dengan t tingkat signifikan 0,027 (signifikan), variabel work life balance (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar 2,320 dan nilai signifikan 0,084 (tidak signifikan). Atau dengan kata lain work life balance memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak membuktikan hipotesis 4 bahwa work life balance memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hafid et all (2017) dengan judul pengaruh work life balance terhadap turnover intention (studi pada karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). Hasil dalam pada penelitian ini adalah work life balance memberikan pengaruh signifikan negative terhadap turnover intention karyawan.

H5 - Work life balance tidak memoderasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance (M) tidak memoderasi pengaruh job insecurity (X_2) terhadap turnover intention (Y). Hasil tersebut ditunjukkan melalui persamaan regresi dengan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang menunjukkan hasil bahwa work life balance (M) tidak berpengaruh atau tidak memoderasi pengaruh antara variabel job insecurity (X_2) terhadap turnover intention (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel job insecurity (X_2) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar -2,653 dengan t tingkat signifikan 0,193 (tidak signifikan), variabel work life balance (M) memberikan nilai koefisien parameter (β) sebesar -3,460 dan nilai signifikan 0,162 (tidak signifikan). Atau dengan kata lain work life balance memperlemah pengaruh job insecurity terhadap turnover intention. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak membuktikan hipotesis 5 bahwa work life balance memoderasi pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

IV. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,644 Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka turnover intention akan naik sebesar 0,644
2. Variabel job insecurity (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,259 Artinya apabila job insecurity meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka turnover intention akan naik sebesar 0,259
3. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan job insecurity secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y). ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($27,286 > 3,12$)
4. Variabel work life balance (M) tidak mampu memoderasi hubungan lingkungan kerja (X_1) terhadap turnover intention
5. Variabel work life balance (M) tidak mampu memoderasi hubungan job insecurity (X_2) terhadap turnover intention.

Saran

1. Bagi PT.KAI Rantauprapat, pihak manajemen harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama mengenai faktor lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik, karena faktor lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap turnover intention yang ada pada PT.KAI Rantauprapat.
2. Bagi FEB Universitas Labuhanbatu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang

manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai referensi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi penelitian selanjutnya, meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, namun terdapat keterbatasan yang tidak dapat dihindari. Kepada penelitian mendatang yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, maka perluasan penelitian disarankan antara lain menambahkan variabel lain yang masih berhubungan dengan faktor-faktor yang berkaitan dengan turnover intention guna menghasilkan gambaran yang luas dan hasil yang lebih akurat serta menggunakan sampel yang lebih banyak lagi

V. Daftar Pustaka

- Andriana, et all. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja , dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n ' lounge Jember The Influence Work Environment And Job Insecurity against the performance and employee turnover intentions on Royal Hotel n, 1-7.
- Arikunto.S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, & R. (2010). *International Studies of Management & Organization. Research on Job Insecurity*.
- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Study & Managemen Research*, XIV(3), 52-61.
- Halimah, et all. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAEEL SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *EJournal Psikologi*, 1 (3), 303-312.
- Kadek, & I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional & Job Insecurity pada Karyawan ARMA Museum dan Resort UBUD. *Ekonomi Dan Bisnis. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana*.
- Kalliath, T. Brough, P. (2008). Work Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of Management & Organization*, 14, 323-327.

- Mahdi, A. F. (2014). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9 No 9, 1518–1526.
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Ejournal.Psikologi.Fisip*, 3(3), 694–707.
- Nele, D. C. (2010). Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *Journal of Business and Psychology*, 25, No.1, 75–85.
- Ola, S. (2010). Social Insurance as a Collective Resource: Unemployment Benefits, Job Insecurity and Subjective Well-being in a Comparative Perspective. *Social Forces*, 88, No.3, 1281–1304.
- Rakhma Tsani, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Yb Apparel Jaya, 504–515.
- Rekha, Sree., & K. (2012). A Study on The Employee Turnover Intention In ITES/BPO Sector.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, & J. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Robbins, Stephen P., and M. C. (2012). *Management* (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Psikodemensia*, XIII, No.1, 98–114.
- Singh, Preeti & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance a Tool for. Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management*, 2 (2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uma, S. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Pln Persero Apj Yogyakarta). Universitas Diponegoro.