



**PENGARUH JOB INSECURITY, LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
OUTSOURCING
(Studi Kasus di PT. XYZ)**

SKRIPSI

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DHIAH ANGGRAENI

43121120051

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
(2026)**



**PENGARUH JOB INSECURITY, LINGKUNGAN KERJA NON
FISIK DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER
INTENTION* PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
OUTSOURCING
(Studi Kasus di PT. XYZ)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Mercu Buana**

DHIAH ANGGRAENI

43121120051

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
(2026)**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Dhiah Anggraeni
NIM : 43121120051
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni karya hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenakan sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan)

Jakarta, 27 Februari 2026



Dhiah Anggraeni
NIM. 43121120051

 UNIVERSITAS MERCU BUANA	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	---	---

No. Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : DHIAH ANGGRAENI
NIM : 43121120051
Fakultas / Program Studi : FEB / Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan Outsourcing (Studi Kasus di PT. XYZ)
Hasil Pengecekan Turnitin : 26%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **26%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk penyerahan tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 23 April 2026

Kepala Biro Perpustakaan

UNIVERSITAS
 MERCU BUANA



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk penyerahan tugas akhir.

2026/April/23/0000001007/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Dhiah Anggraeni
NIM : 43121120051
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/S1 Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan Outsourcing (Studi Kasus di PT. XYZ)

Telah berhasil dipertahankan pada sidang tanggal 27 Februari 2026 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh :

Pembimbing

Muhammad Nashar D, S.E., MBA
NIDN/NUPTK: 0404066802

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA
NIDN/NUPTK: 0307036901

Dudi Permana, Ph.D
NIDN/NUPTK: 1018037701

LPTA-03266125



Scan QR or [click here](#) to
Verification

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Perusahaan Outsourcing”. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana Jakarta.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta. vi
3. Dudi Permana, Ph.D selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana
4. Dr. Eri Marlapa, MM. selaku Sekretaris 1 Program Studi S1 Manajemen
5. Muhammad Nashar D, S.E., MBA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya, memberikan semangat, pengetahuan dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya penulisan ini.
6. Para dosen di FEB Universitas Mercu Buana yang dengan dedikasinya mencurahkan segala ilmu dan pengalaman berharga selama masa studi.
7. Seluruh karyawan PT. XYZ yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini

8. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen S1 FEB UMB angkatan 2021 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga kita bisa mewujudkan semua impian kita.
9. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta dan keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam penyusunan skripsi ini

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 27 Februari 2026

Dhiah Anggraeni

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB**

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dhiah Anggraeni
NIM : 43121120051
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan di Perusahaan *Outsourcing*

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tugas Akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 15 Mei 2026

Yang menyatakan,



(Dhiah Anggraeni)

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN DI PERUSAHAAN *OUTSOURCING* (Studi Kasus di PT.
XYZ)**

Dhiah Anggraeni

ABSTRAK

Pentingnya peranan *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik, maupun kompensasi diperlukan untuk menjaga kesinambungan situasi kerja sebagai faktor penentu perusahaan agar tercegah peningkatan *turnover intention* yang berisiko merugikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja non fisik, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan PT. XYZ, dengan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 109 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,402$; $t = 4,114$; $p = 0,000$), lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = 0,332$; $t = 3,328$; $p = 0,000$), serta kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($\beta = -0,213$; $t = 3,910$; $p = 0,000$). Nilai R-square sebesar 0,484 menunjukkan bahwa 48,4% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan rasa aman kerja dan kualitas lingkungan kerja non fisik, serta perbaikan sistem kompensasi, penting dilakukan sebagai bahan evaluasi perusahaan untuk menurunkan *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Turnover Intention*

**THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY, NON-PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE TURNOVER
INTENTION IN AN OUTSOURCING COMPANY**
(Case Study at PT. XYZ)
Dhiah Anggraeni

ABSTRACT

The roles of job insecurity, the non-physical work environment, and compensation are essential for maintaining continuity in the work situation as key organizational determinants to prevent an increase in turnover intention, which may harm the company. This study aims to analyze the effects of job insecurity, the non-physical work environment, and compensation on employee turnover intention at PT. XYZ. This research employed a quantitative approach using a survey method through questionnaire distribution. The population consisted of 150 employees of PT. XYZ, and the sample was determined using the Slovin formula, resulting in 109 respondents. Data were analyzed using Partial Least Squares (PLS). The results show that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention ($\beta = 0.402$; $t = 4.114$; $p = 0.000$), the non-physical work environment has a positive and significant effect on turnover intention ($\beta = 0.332$; $t = 3.328$; $p = 0.000$), and compensation has a negative and significant effect on turnover intention ($\beta = -0.213$; $t = 3.910$; $p = 0.000$). The R-square value of 0.484 indicates that 48.4% of the variance in turnover intention is explained by these three variables, while the remaining variance is influenced by other factors outside the research model. These findings suggest that strengthening job security perceptions and improving the non-physical work environment, along with enhancing the compensation system, are important managerial evaluations to reduce employees' turnover intention.

Keywords: Compensaion, Job Insecurity, Non-physical Work Environment, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	0
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI.....	ii
SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian	8
1. Kontribusi Teoritis	8
2. Kontribusi Praktis.....	8
3. Research Gap.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	11
A. Kajian Pustaka	11
1. MSDM/Perilaku Organisasi	11
2. Pembangunan Berkelanjutan.....	12
3. Turnover intention.....	14
4. Job Insecurity	17
5. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	19
6. Kompensasi	21
B. Penelitian Terdahulu.....	22
1. Pengembangan Hipotesis	29
2. Kerangka Konseptual	31

BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Waktu dan Tempat Penelitian	32
B. Desain Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
D. Metode Pengumpulan Data	46
E. Metode Analisis Data	46
1. Partial Least Square (PLS)	46
2. Model Pengukuran (Outer Model)	47
3. Uji Model Struktural atau Inner Model.....	48
4. Pengujian Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
A. Analisis Deskriptif.....	50
B. Uji Instrumen.....	59
C. Analisis Partial Least Square.....	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1. 1	Data Karyawan PT. XYZ.....	1
1. 2	Hasil Pra Survey PT. XYZ.....	5
2. 1	Penelitian Terdahulu	23
3. 1	Definisi Operasional Variabel.....	34
3. 2	Skala Likert	44
4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
4. 5	Uji Deskriptif Kuesioner Variabel Job Insecurity	53
4. 6	Uji Deskriptif Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	55
4. 7	Uji Deskriptif Kuesioner Variabel Kompensasi	56
4. 8	Uji Deskriptif Kuesioner Variabel Turnover Intention.....	58
4. 9	Hasil Pengujian Convergent Validity	60
4. 10	Hasil Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)	62
4. 11	Hasil Pengujian Fornell-Larcker criterion	64
4. 12	Hasil Pengujian Cross Loading.....	65
4. 13	Hasil Pengujian Heterotrait Monotrait Ration (HTMT)	67
4. 14	Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability .	68
4. 15	Hasil Pengujian Nilai R-Square	69
4. 16	Hasil Pengujian F-Square	70
4. 17	Hasil Pengujian Bootstrapping.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 1 Hasil Pengujian Convergent Validity.....	61
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Pengujian Convergent Validity (Modifikasi)	63
Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Bootstrapping (Inner Model)	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	87
--------------------------------------	----

