

ABSTRAK

Selama beberapa tahun terakhir diketahui bahwa turnover yang terjadi pada karyawan kontrak PT. Apac Inti Corpora mencapai 49%. Fenomena dan adanya perbedaan hasil penelitian tentang lingkungan kerja non fisik dan *job insecurity* menjadi dasar permasalahan mengapa penelitian ini dilakukan. Kemudian dibangun model penelitian empirik lingkungan kerja non fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta permasalahan *turnover intention* yang terjadi di PT. Apac Inti Corpora melalui konsep komitmen organisasional.

Berdasarkan metode *simple random sampling*, diperoleh responden 255 karyawan dari total populasi sebanyak 573 karyawan kontrak bagian garment PT. Apac Inti Corpora. Kemudian data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode *Partial Least Square* dengan program *SmartPLS version 3.2.9* untuk mengetahui koefisien jalur, dan juga pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, variabel komitmen organisasional juga terbukti memediasi hubungan lingkungan kerja non fisik dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Job Insecurity*, Komitmen Organisasional, *Partial Least Square (PLS)*