

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MEDIASI
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TENTARA
Dr. REKSODIWIRYO PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



OLEH:

JIHAN HUMMAIROH

BP/NIM: 2018/18059095

JURUSAN MANAJEMEN (SI)

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TENTARA
Dr. REKSODIWIRYO PADANG

NAMA : JIHAN HUMMAIROH
NIM/TM : 18059095/2018
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, Februari 2023

Disetujui Oleh:

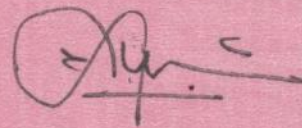
Mengetahui,

Kepala Departemen Manajemen



Perengki Susanto, S.E. M.Sc. Ph.D
NIP.19810404200501 1 002

Pembimbing



Dr. Sulastri, M.Pd. M.M
NIP. 19581111 198703 2 001

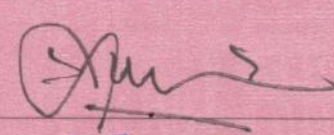

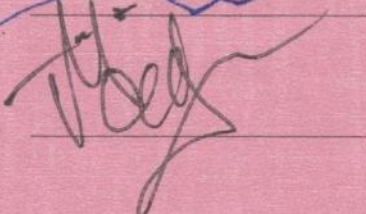
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT TENTARA
Dr. REKSODIWIRYO PADANG

NAMA : JIHAN HUMMAIROH
NIM/TM : 18059095/2018
JURUSAN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji Di Depan Tim Penguji
Departemen Manajemen (S1)
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2023

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Sulastri, M.Pd, M.M	Ketua	
Okki Trinanda, S.E, M.M	Anggota	
Mega Asri Zona, S.E, M.SC	Anggota	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini: Nama :

Nama : Jiham Hummairoh

NIM/ TM : 18059095/2018

Tempat/Tanggal Lahir : 14 November 1999

Jurusan : Manajemen

Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Alamat : Ampang No. 04 RT 01 RW 01 Kel. Ampang Kec. Kuranji.

Hp/ Telepon : 082285252082

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas, dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/ skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh tim pembimbing, timpengeuji dan ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh- sungguh dan apabila dikemudian hariterdapat penyimpangan dan ketidak benaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karyatulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, Februari 2023

Penulis



Jiham Hummairoh

NIM : 18059095

ABSTRAK

Jihan Hummairoh : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang
(2018/18059095)

Dosen Pembimbing : Dr. Sulastri, M. Pd, MM

Tujuan – Penelitian ini mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. (2) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Satisfaction* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. (3) Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. (4) Pengaruh mediasi *Job Satisfaction* pada *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada rawat inap, IGD, rawat jalan yang berjumlah 160 orang. Sedangkan jumlah sampel berjumlah 114 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SEM menggunakan *SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. (2) *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. (3) *Job Satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. (4) *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel mediasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.

Kata Kunci: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

KATA PENGANTAR



Penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Tentara Dr. reksodiwiryo Padang”** Salam besertakan sholawat kepada Rasulullah sholallahu ‘alaihi wassalam sebagai perantara yang menghantarkan manusia dari ketidaktahuan menuju alam penuh pengetahuan seperti sekarang ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Sulastri, M. Pd, MM selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah memberikan pengetahuan, perhatian, waktu dan tenaganya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Okki Trinanda, SE, MM selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
3. Ibuk Mega Asri Zona, SE, M. Sc selaku penguji yang telah memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik lagi
4. Bapak Ilham Thaib, SE, MM selaku dosen pembimbing akademik.

5. Bapak Dr. Idris, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Perengki Susanto, SE, M.Sc, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Yuki Fitria, SE, M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya pada Program Studi Manajemen S1 yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
8. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan karyawan/karyawati staf yang telah membantu di bidang administrasi.
9. Yang teristimewa kedua orang tua tercinta Ayahanda (Yhoni Afdhal) dan Ibunda (Afrida) serta kakak tercinta (Rezi Mustika Afdhal) dan adik tercinta (Hanifah Nazhiroh) kepada keluarga besar Darwis atas doa, dorongan, pengorbanan, cinta dan motivasi yang luar biasa sehingga penulis bisa mencapai semua ini dan berhasil menyelesaikan kuliah dalam memperoleh gelar sarjana ekonomi
10. Teman-teman Program Studi Manajemen S1 BP 2018 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, terutama teman-teman di semester I-IV, teman-teman konsentrasi Manajemen SDM dan teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan dan cerita berwarna selama penulis berkuliah
11. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas bantuan dan kerja sama yang diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa penulis memiliki pengetahuan yang sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, penulis berharap atas saran dan kritis yang positif dan membangun dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan pengetahuan kepada pembaca.

Padang, Februari 2023

Jihan Hummairoh

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatas Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kajian Teori	10
1. Teori <i>Herzberg</i>	10
2. <i>Turnover Intention</i>	11
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
b. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	13
c. Indikator <i>Turnover Intention</i>	14
3. <i>Job Insecurity</i>	15
a. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	15
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	16
c. Indikator <i>Job Insecurity</i>	18
4. <i>Job Satisfaction</i>	20
a. Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Satisfaction</i>	21
c. Indikator <i>Job Satisfaction</i>	22
d. Teori <i>Job Satisfaction</i>	24
5. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
6. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	26
7. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
8. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Job Satisfaction</i> Sebagai Mediasi	28
B. Penelitian Yang Relevan	28
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis	32
1. <i>Job Insecurity</i> Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	33
2. <i>Job Insecurity</i> Berpengaruh Negatif Dan Signifikan Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	33

3. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>	33
4. <i>Job Satisfaction</i> berhasil memediasi secara parsial hubungan <i>job</i> <i>insecurity</i> dengan <i>job satisfaction</i>	34
BAB III Metode Penelitian	35
A. Desain penelitian	35
B. Tempat dan waktu penelitian	35
C. Populasi dan sampel penelitian	35
D. Jenis dan sumber data.....	38
E. Teknik pengumpulan data	39
F. Variabel penelitian dan definisi operasional	39
G. Instrument penelitian dan indikator penelitian variabel.....	42
H. Metode analisis data	44
BAB IV Hasil dan Pembahasan	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Responden	57
2. Deskripsi Variabel Penelitian	60
C. Analisis Data	70
1. Uji Normalitas.....	70
2. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	71
3. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	74
4. Pengujian Hipotesis	76
5. Pembahasan.....	81
BAB V Penutup	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	95
1. Bagi Perusahaan	95
2. Bagi Penulis yang Akan Datang	95
C. Keterbatasan	95
Daftar pustaka	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Jumlah Perputaran Perawat.....	8
Tabel 2.	Penelitian Relevan	32
Tabel 3.	Rekapitulasi Jumlah Perawat Kontrak.....	41
Tabel 4.	Jumlah Sampel Perawat.....	44
Tabel 5.	Alternatif Jawaban Variabel	44
Tabel 6.	Alternatif Jawaban Variabel	44
Tabel 7.	Variabel dan Indikator.....	44
Tabel 8.	Rentang Skala Tingkat Capaian Responden (TCR)	47
Tabel 9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	58
Tabel 12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59
Tabel 13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	60
Tabel 14.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i>	61
Tabel 15.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	62
Tabel 16.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Turnover Intention</i>	63
Tabel 17.	Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 18.	<i>Outer Loading</i>	66
Tabel 19.	<i>Cross Loadings</i> Masing-Masing Indikator dari Variabel.....	68
Tabel 20.	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	69
Tabel 21.	Nilai Uji Reabilitas	71
Tabel 22.	Hasil Analisis R-Square atau R ²	72
Tabel 23.	Hasil Analisis Predictiv Relevance (Q ²).....	74
Tabel 24.	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....	75
Tabel 25.	Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)	77
Tabel 26.	Pengaruh Total <i>Job Insecurity</i> (X), <i>Turnover Intention</i> (Y) dan <i>Job Satisfaction</i> (Z)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan Antar Kondisi Psikologi Dengan Kondisi Kerja	2
Gambar 2. Kerangka Konseptual	36
Gambar 3. Struktur Organisasi Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang	57
Gambar 4. <i>Outer Model</i> Awal	66
Gambar 5. <i>Structural Inner Model</i>	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Turnover intention adalah niat anggota organisasi untuk mencoba meninggalkan pekerjaan mereka sebagai anggota dan berhenti dari pekerjaan mereka saat ini. Pada biasanya *turnover intention* merupakan pilihan terakhir bagi seorang karyawan dalam keadaan mendapat kondisi kerja yang tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Jung, Jung & Yoon, 2020). *Turnover* adalah pengunduran diri permanen secara sukarela maupun secara paksa dari suatu organisasi atau perusahaan. Angka perputaran yang tinggi mengakibatkan banyaknya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Dengan demikian bila tingkat *turnover* terlalu besar atau melibatkan pekerjaan yang berharga, maka dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Wardani & Amalia (2021) *Job insecurity* adalah penilaian pekerjaan terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan pekerjaannya. *Job insecurity* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*. *job insecurity* memiliki berbagai dampak negatif, baik psikologis berupa penurunan *job satisfaction*, penurunan kreativitas, rasa bersalah, kecemasan bahkan kemarahan. Faktor lingkungan dan kondisi perusahaan lebih dominan dalam menentukan *job*

insecurity seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Aspek yang ada pada lingkungan kerja berupa beban atau target kerja yang tinggi, kesulitan dalam pengembangan karir, ketidakjelasan peran dan perubahan perusahaan (Saputra, Maryam & Mawarti, 2020). *Job insecurity* didefinisikan sebagai rasa tidak nyaman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan (Rakhmawati & Abidin, 2018).

Menurut Sverke, Hellgren & Naswall, (2002) dalam (Septiari & Ardana, 2016) menemukan dampak *job insecurity* (ketidakamanan kerja) terbagi dua pada karyawan dan organisasi yaitu dalam jangka pendek dan jangka panjang. Dalam jangka panjang *job insecurity* mempengaruhi *job satisfaction*, *job engagement*, dan komitmen organisasi serta kepercayaan pada atasan, seperti berkurangnya kepercayaan pada atasan sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara atasan dan bawahan tentang pendapat. Sedangkan jangka panjang, akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, prestasi kerja, dan *turnover*. Keamanan kerja merupakan satu faktor terpenting diantara faktor yang lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rasa aman dalam konteks ini bukan seperti hanya aman dari kecelakaan, akan tetapi ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri. *Job insecurity* mempunyai beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* ialah *job satisfaction*. *Job satisfaction* adalah perasaan senang atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, yang diterjemahkan menjadi adanya harapan yang lebih

baik. Tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. Terdapat perbedaan antara pernyataan dan kebijakan perusahaan, seperti terlihat pada pasal dimana perusahaan tidak membayar tunjangan karyawan seperti gaji atau tunjangan, tidak mempedulikan kondisi material tempat, tidak memberikan penghargaan bonus pencapaian karyawan bahkan ketika perusahaan harus mengambil langkah untuk memutuskan hubungan kerja (Saputra, 2020). Semakin tinggi *job satisfaction* individu maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan (Masykuroh & Muafi, 2021). Sebuah penelitian besar di Cina juga membuktikan bahwa *job insecurity* berhubungan negatif kuat dengan *job satisfaction* atau kepuasan kerja, yang berarti bahwa seseorang semakin tidak aman tentang situasi pekerjaannya dan tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2017).

Dalam teori Diskrepansi atau teori nilai, kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang mereka rasakan. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika tidak ada perbedaan yang signifikan antara hasil yang diinginkan dan yang dirasakan karena batas minimum telah dipenuhi dengan benar. Dalam teori dua faktor, puas tidaknya dalam bekerja bukan konsep yang kontiniu. Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dua kelompok yaitu yang memberi kepuasan *satisfiers* atau *motivators* dan *dissatisfier* atau *hygiene factor*. Dimana *satisfiers* yang menjadi faktor kepuasan seseorang dalam bekerja ialah prestasi kerja, kerja itu sendiri, memberi kepuasan, tanggung jawab, dan kesempatan promosi. Sedangkan

dissatisfiers yang menjadi faktor penyebab munculnya ketidakpuasan seorang individu berupa administrasi dan kebijakan lembaga, teknik pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, status dan jaminan kerja.

Manajemen yang berhasil adalah manajemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, dalam menentukan kinerja organisasi, kondisi dan perilaku pegawai sangat berpengaruh. Salah satu masalah yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas seorang karyawan adalah niat karyawan untuk berpindah atau berhenti (*turnover*) dari pekerjaannya. Masalah serius akan muncul ketika *job satisfaction* dan *job insecurity* di perusahaan tidak terpenuhi, yang menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. Rumah sakit ini adalah Rumah Sakit Pemerintah yang dioperasikan oleh TNI AD yang berlokasi di kawasan Ganting, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Rumah Sakit medis Militer Dr. Reksodiwiryo adalah rumah sakit dengan pelayanan kelas 5 yang diakui oleh Kementerian Kesehatan. Rumah sakit Medis Militer Dr. Reksodiwiryo Padang memiliki fasilitas dan layanan dari rumah sakit seperti instalasi gawat darurat, rawat jalan, rawat inap, dan layanan pendukung lainnya.

Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo selalu berusaha meningkatkan mutu dan pelayanan sejalan dengan visi dan misi serta tujuan yang ingin dicapai. Tentunya hal ini juga sejalan dengan SDM yang baik agar dapat melayani pasien yang ada. Perawat merupakan salah satu aktor terpenting dalam keberhasilan

pelayanan Rumah Sakit. Rumah Sakit Tentara selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan didukung oleh perawat yang profesional. Kepuasan pasien dapat ditentukan dari kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mendukung kualitas pelayanan, penting untuk mendorong mereka secara konsisten memberikan layanan terbaik. Kepuasan dan keamanan karyawan merupakan indikator penting untuk mendukung keefektifan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan berada dalam situasi terancam, maka ia akan berniat untuk mengambil pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dari sebelumnya untuk mengurangi tingkat *turnover* di suatu perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada perawat Rumah Sakit Tentara keluar dari Rumah Sakit yaitu adanya ketidakjelasan mengenai statusnya sebagai karyawan kontrak dimana hal tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari yang di cerminkan prestasi yang menurun sehingga memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Karena pada saat keluar status karyawan tersebut adalah karyawan kontrak, maka tidak ada pesangon yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit. Seorang karyawan akan bertahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan di mana mereka merasa aman dengan status mereka sebagai karyawan, *feedback* yang baik mereka dapatkan dari atasan dan sesama rekan kerja. *Job insecurity* yang berdampak pada rendahnya *job satisfaction* karyawan dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover* karyawan. Tingkat *turnover* bisa saja terjadi di perusahaan mana saja tidak terkecuali di industri rumah sakit dimana dalam hal ini

terjadi pada perawat rumah sakit tentara Dr. Reksodiwiryono Padang selama periode 2019 sampai 2022 per bulan Mei.

Tabel 1. Data Jumlah Perputaran Perawat Inap, Rawat Jalan, IGD Berstatus Kontrak Tahun 2019-2022 Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.

Tahun	Jumlah Perawat Keseluruhan	Jumlah Perawat Mauk	Jumlah Perawat Keluar	Rate Turnover Perawat
2019	201	-	23	11%
2020	178	2	10	4,4%
2021	168	15	20	2,9%
2022 (Januari-Mei)	163	-	3	1,8%

Sumber: Personalia Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono (diolah) 2022.

Tabel 1 menjelaskan bahwa *turnover* perawat kontrak rawat inap, rawat jalan, dan IGD di Rumah Sakit Tentara pada tahun 2019 lebih dari 11%, sedangkan tahun 2021 mencapai 12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi cukup tinggi sehingga menjadi suatu permasalahan yang serius bagi Rumah Sakit. Menurut Yaqin (2013), tingkat *turnover* Rumah Sakit masih dalam kisaran normal apabila nilai *rate* berada di antara 5%-10%, akan tetapi jika *rate* di atas 10% maka tingkat *turnover* rumah sakit termasuk pada kategori tinggi. Tingginya *turnover* perawat kontrak Rumah sakit merupakan indikasi rendahnya *job satisfaction* serta tingginya *job insecurity* pada perawat Rumah Sakit Tentara.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang sudah mengungkapkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Jung, Jung & Yoon, 2020). Heryanda (2019) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana *job insecurity* semakin meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian sebagai pegawai kontrak

dapat memicu *turnover* yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Satya & Iga, 2020) menemukan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Chung, Jung & Sohn, 2017) menemukan *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Brahmanna, Satya & Iga (2020) menemukan *job satisfaction* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan *job insecurity* dan *turnover intention*, dimana penelitian mereka menggunakan teknik analisis SEM-PLS dengan jumlah responden 76 orang.

Berdasarkan uraian fenome diatas hal tersebutlah yang melatar belakangi penulis untuk meneliti, **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Mediasi Pada Karyawan Perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan dapat ditemukan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* adalah pertama *job insecurity*, meliputi persepsi karyawan terhadap status pekerjaannya, kedua *Job satisfaction*, meliputi akan upah dan promosi, kepuasan atas supervise yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan akan pekerjaan dan misi kerja.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi variabel penelitian yang diduga memiliki pengaruh yang erat kaitannya

dengan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara yakni *job insecurity*, *turnover intention* dan *job satisfaction*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah, dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*?
2. Sejauhmana pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction*?
3. Sejauhmana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*?
4. Sejauhmana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis maupun secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai tambahan pengalaman yang sangat berarti dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah terutama pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Negeri Padang.

2) Bagi Akademik

Sebagai sarana pengetahuan ilmu pengetahuan Manajemen sumber daya manusia khususnya tentang dampak *job insecurity*, terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi.

b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan kepada tenaga kerja dan lembaga-lembaga lain dalam mengambil kebijakan terutama mengenai masalah ini. Tulisan ini juga dapat dijadikan salah satu sumber bacaan yang dapat dipertimbangkan dalam pemecah masalah yang relevan, dan diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berniat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah sumber daya manusia.