

**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

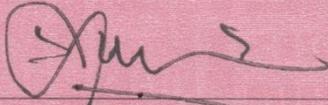
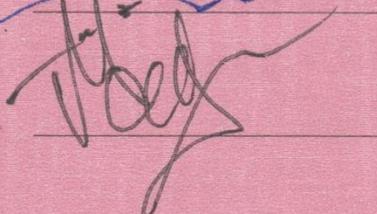
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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.

Reksodiwiryono 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, tim penguji dan ketua Jurusan.

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

Padang, Februari 2023



Penulis

Jiham Hummairoh

NIM : 18059095

ABSTRAK

Jihan Hummairroh : 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. Reksodiwiro 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. Reksodiwiryono Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono 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.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Pada kajian teori ini akan menjelaskan telaah variabel yang bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi mengenai pengertian, faktor-faktor yang mempengaruhi serta pengaruh antar variabel yang akan diteliti, variable-variabel tersebut yaitu *turnover intention*, *job insecurity*, dan *job satisfaction*.

1. Teori dua Faktor

Teori dua faktor disebut juga teori *motivation hygiene* dikemukakan oleh ahli psikolog bernama Federick Herzberg. Dengan meyakini bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah dasar dan bahwa sikap seorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Menurut Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2008) bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan tetapi kurangnya kepuasan dan kebalikan dari ketidakpuasan bukanlah kepuasan tetapi kurangnya ketidakpuasan. Menurut Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2008) faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja mungkin menghadirkan kenyamanan, namun belum tentu motivasi. Sebagai hasilnya, kondisi-kondisi yang melingkungi pekerjaan seperti kualitas

pengawasan, imbalan kerja, kebijaksanaan perusahaan digolongkan pada teori ini sebagai faktor-faktor higiene (*hygiene factors*). ketika faktor-faktor tersebut memadai, orang-orang tidak akan merasa tidak puas namun, bukan berarti mereka merasa puas. Jika ingin memotivasi individu dalam pekerjaan mereka, Herzberg dalam (Robbins & Judge, 2008) menyatakan penekanan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil-hasil yang berasal darinya seperti peluang promosi, peluang pengembangan diri, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian faktor ini disebut sebagai *motivation factors*.

Dari penjelasan Robbins & Judge (2008) dapat disimpulkan bahwa lawan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan tetapi kurangnya kepuasan, dan kebalikan dari ketidakpuasan bukanlah kepuasan tetapi kurangnya ketidakpuasan. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan seorang individu dalam bekerja tidak hanya berupa gaji, promosi, tunjangan melainkan rasa aman mereka dalam bekerja sehingga tingkat *turnover* pada perusahaan bisa rendah.

2. Turnover Intention

a. Pengertian Turnover Intention

Menurut Wahyuni, Zulaika & Anwar (2015) *turnover intention* adalah niat atau keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan

semula bekerja ke perusahaan lainnya. Sedangkan menurut (Sun, Jung & Yoon, 2020) *turnover intention* adalah niat anggota organisasi untuk mencoba meninggalkan pekerjaan mereka sebagai anggota dan berhenti dari pekerjaan mereka saat ini. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan seseorang yang belum terealisasi untuk meninggalkan suatu pekerjaan atau organisasi yang sedang mereka kerjakan.

Pada biasanya *turnover intention* merupakan pilihan terakhir bagi seorang karyawan dalam keadaan mendapatkan kondisi kerja yang tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan. Menurut (Agatha & Heryjanto, 2021) *turnover intention* merupakan keinginan tersendiri yang timbul dari dalam karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara ikhlas.

Sedangkan menurut (Ardan & Jaelani, 2021) *turnover intention* adalah niat karyawan atau kecenderungan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan atau perusahaan secara ikhlas dan sukarela karena keinginan diri sendiri. *Turnover intention* merupakan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Tingkah laku ketika *turnover intention* muncul adalah adanya karyawan yang mencari pekerjaan yang lebih baik dari tempat lain (Pawesti & Wikansari, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian dari Wahyuni, Zulaika & Anwar (2015)., Jung, Jung & Yoon (2020)., Agatha & Heryjanto (2021)., Ardan & Jaelani (2021)., dan Pawesti & Wikansari (2016) dapat di

simpulkan bahwa *Turnover intention* adalah di mana niat dan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut dengan *resign* baik secara sukarela maupun secara paksa.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Pawesti & Wikansari, (2016) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain, diantaranya sebagai berikut:

1) *Job Satisfaction*.

Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan mereka dan tidak mencoba untuk menilai alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki anggapan untuk bekerja, menilai alternatif pekerjaan lain dan ingin pergi lantaran mereka berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

2) *Job insecurity*

Kehendak untuk pindah menggambarkan keinginan individu untuk keluar dari organisasi dan berusaha mendapatkan alternatif pekerjaan lain. Dalam bermacam penelitian yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas yang mencakup seluruh tindakan penarikan (*withdrawal cognition*) karyawan melakukannya. Individu akan menghitung untung dan rugi sebelum sampai pada keputusan untuk

pindah. Nilai untung dan rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individu tetapi juga melihat nilai-nilai dari luar individu seperti peluang, alternatif yang ada memungkinkan individu untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari pada sebelumnya.

3) Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja, komitmen mengarah pada respon emosional individu terhadap seluruh organisasi, sementara kepuasan mengarah pada respon emosional terhadap aspek tertentu dari pekerjaan.

Dari penjelasan Pawesri, & Wikansari, (2016) dapat disimpulkan bahwa turnover dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: *job insecurity*, *job satisfaction*, dan komitmen organisasi.

c. **Indikator *Turnover Intention***

Dalam hal ini indikator *turnover intention* digunakan sebagai karakteristik yang dapat mengevaluasi dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap variabel *turnover intention*. Menurut (Mobley, 1986) dalam (Ardan & Achmad, 2021:06) menyatakan bahwa *turnover intention* tergantung dari tiga aspek yaitu:

1) Pikiran untuk keluar dari perusahaan (*Thing of Quitting*)

Keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Diawali dengan ketidakpuasan karyawan sehingga karyawan berpikir untuk keluar dari

tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempat bekerja.

- 2) Intensi untuk mencari pekerjaan ditempat lain (*Intention to search for alternatives*).

Karyawan mencari lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia atau di luar perusahaan tempatnya bekerja. Jika karyawan telah berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencari pekerjaan di luar perusahaan yang dirasa lebih baik.

- 3) Intensi untuk meninggalkan perusahaan (*Intention to quit*).

Perilaku yang menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan akan diakhiri dengan keputusan karyawan untuk tetap keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat Mobley, 1986) dalam (Ardan & Achmad, 2021) diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *turnover intention* yaitu pikiran untuk keluar dari perusahaan, intensi untuk mencari pekerjaan lain, intensi untuk keluar dari perusahaan, sikap pribadi, norma subjektif dan kontrol perilaku.

3. *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2010) membagi defenisi *job insecurity* menjadi empat elemen. Pertama kestabilan yang diinginkan

merupakan ketentuan karyawan yang menginginkan kedudukan yang permanen. Elemen kedua ialah ancaman, Karyawan mempersepsikan bahwa suatu situasi memiliki kemungkinan melanggar harapannya tentang kontinuitas, ancaman yang dialami secara subjektif menimbulkan *job insecurity*, terlepas dari apakah itu nyata atau tidak. Elemen ketiga melibatkan fitur pekerjaan berisiko. Para pekerja yang mempunyai persepsi atas kehilangan pekerjaan mereka. Elemen keempat adalah ketidakberdayaan, seseorang menghadapi ancaman tetapi mereka memiliki kekuatan untuk melawannya, maka *job insecurity* tidak akan terjadi. Sementara itu menurut Triyono, Wahyuni & Harahap (2020) *job insecurity* adalah ketidakamanan atau ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologi seperti stres, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaan karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini.

Berdasarkan pendapat (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010), (Triyono, Wahyuni Harahap, 2020) diatas dapat disimpulkan di mana keadaan seseorang merasa tidak aman, sehingga berdampak pada psikologi seperti stress, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaan karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini.

b. Faktor yang memengaruhi *job insecurity*

Menurut Greenlagh dan Roenblatt (1984) *dalam* (Iskandar dan Yuhansyah, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* antara lain:

a) Kondisi organisasi dan lingkungan.

Organisasi yang sukses dalam menghadapi perubahan ialah organisasi yang bisa menciptakan tradisi pembelajaran yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri.

b) Karakteristik individu dan posisi pekerjaan.

yang terdiri dari gender, usia, status sosial ekonomi, dll.

c) Karakteristik personal

Adalah yang dapat mempengaruhi *job insecurity* antaranya, selfesteem atau pandangan seseorang terhadap dirinya sebagai pribadi yang cakap, berharga, serta berhasil, kepribadian *neuroticism* adalah kepribadian yang bertendi pada pengalaman emosional yang negatif seperti ketakutan, kesedihan, ketidakpastian dan antisipasi

Sedangkan menurut Yuhansyah & Machli Riyadi (2019) faktor yang mempengaruhi *job insecurity* ialah:

a) Masa kerja, di mana orang yang bekerja kontrak merasa akan kehilangan pekerjaannya ketika kontrak kerjanya sudah berakhir.

b) Tingkat pendidikan, yaitu karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang berisiko mengalami *job insecurity*. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka tingkat *job insecurity* semakin rendah. Hal ini disebabkan karena perbedaan penerimaan gaji dan tunjangan.

Dari penjelasan diatas Greenlagh dan Roenblatt (1984) (dalam Iskandar dan Yuhansyah, 2018), Yuhansyah & Machli Riyadi (2019) dapat

disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* ialah kondisi organisasi dan lingkungan, karakteristik individu dan jabatan, karakter personal dan masa kerja serta tingkat pendidikan.

c. Indikator *Job Insecurity*

Dalam hal ini indikator *job insecurity* digunakan sebagai karakteristik yang dapat mengevaluasi dan memungkinkan untuk dilakukannya pengukuran terhadap variabel *job insecurity*. Menurut Ashford *et al* (1989) dalam Iskandar & Yuhansyah (2018) membagi indikator *job insecurity* menjadi lima bagian yaitu:

a) Arti pekerjaan itu bagi individu.

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian aspek pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan.

b) Tingkat ancaman dari beragam aspek pekerjaan

Seberapa tingkat ancaman yang dirasakan individu terkait aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapatkan promosi, memperthankan tingkat gaji yang sekarang, atau memperoleh kenaikan gaji. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam dapat

kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang akan merasa gelisah dan tidak berdaya.

- c) ancaman dari keseluruhan pekerjaan.

Dimana seberapa penting peristiwa-peristiwa yang berpengaruh secara negatif terhadap keseluruhan pekerjaan individu, seperti dipecat atau dipindahkan ke tempat lain (unit lain/ kantor cabang). Semakin penting peristiwa-peristiwa tersebut, maka semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

- d) Tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan.

Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan.

- e) Ketidakberdayaan.

Ketidakberdayaan diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk melawan ancaman dari aspek pekerjaan dan ancaman dari keseluruhan pekerjaan. Semakin individu merasa tidak berdaya dan tidak memiliki kekuatan untuk melawan ancaman yang muncul, maka semakin besar ketidakamanan kerja yang dirasakan.

Dari penjelasan Ashford *et al* (1989) dalam (Iskandar & Yuhansyah 2018) diatas dapat disimpulkan bahwa indikator *job insecurity* mencakup ancaman dari beragam aspek pekerjaan, Tingkat pentingnya aspek pekerjaan yang dianggap terancam, Ancaman dari seluruh pekerjaan, tingkat pentingnya ancaman dari keseluruhan pekerjaan, ketidakberdayaan.

4. *Job Satisfaction*

a. *Pengertian Job Satisfaction*

Methis & Jakson (2006) dalam (Maria, 2021) mengemukakan pendapat bahwa “*job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience*” atau kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif berasal dari evaluasi pengalaman kerja seorang. Wxley & Yukl (2003) dalam (Siti Maria, 2021) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the way employee feels about his or her job*” atau cara karyawan merasakan pekerjaannya seperti perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sementara perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Menurut Robbins (2003) dalam (Rusdiana, 2022) mengemukakan *job satisfaction* merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari penjelasan para ahli diatas yang dikemukakan oleh Methis & Jakson (2006)., Wxley & Yukl (2003)., & Robbins (2003) dalam (Rusdiana, 2022) *job satisfaction* dapat diartikan sebagai ukuran pencapaian seseorang

terhadap pekerjaan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*

Menurut As'ad (1987) dalam (Agoes, 2008) ada empat faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* ataupun lingkungan fisik karyawan yaitu:

1. Faktor Fisiologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik tempat kerja atau lingkungan fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, peralatan kerja, kondisi ruangan, pencahayaan dan sirkulasi udara. Sedangkan kondisi fisik meliputi kesehatan karyawan, usia dan jenis kelamin.

2. Faktor Psikologis

Merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan aspek psikologis individu seperti minat, keamanan kerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, kecerdasan dan keterampilan pengalaman.

3. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan (satu departemen atau lainnya), dengan atasan dan bawahan.

4. Faktor Finansial

Merupakan unsur yang berkaitan dengan kesejahteraan dan keselamatan karyawan, yang meliputi sistem pengupahan dan besaran,

jaminan social, jenis tunjangan, fasilitas yang diberikan dan kesempatan promosi.

Dari penjelasan yang diberikan oleh As'ad (1987) dalam (Agoes, 2008) dapat disimpulkan bahwa keempat faktor tersebut saling bergantung, sehingga penyebab *job satisfaction* bersifat multifaktorial. Artinya terdiri dari beberapa elemen - elemen yang terjadi secara bersamaan atau tidak bersamaan.

c. Indikator *job satisfaction*.

Dalam hal ini indikator *job satisfaction* digunakan sebagai karakteristik yang dapat mengevaluasi dan memungkinkan dilakukannya pengukuran terhadap variabel *job satisfaction*. Menurut (Widodo, 2015) indikator digunakan untuk mengukur *job satisfaction* adalah:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Di mana pekerjaan menawarkan tugas yang menarik, sehingga melakukannya dengan ikhlas, disiplin dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b) Kepuasan terhadap gaji

Jumlah gaji yang diterima dan sejauh mana hal ini dapat dianggap tepat dibandingkan dengan orang lain dalam suatu organisasi. Aspek ini mengukur kepuasan kerja sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan secara adil dan sebanding. Menurut (Rezeki,2021)

membagi komponen gaji menjadi 3 yaitu, pertama *base pay* atau gaji pokok merupakan basis komponen gaji yang diperoleh bagi kebanyakan pekerja dan umumnya diberikan dengan menggunakan standar waktu misal per jam, per minggu, per bulan bahkan per tahun. Kedua yaitu *performance pay*, yaitu komponen sistem kompensasi berkaitan dengan penghargaan berupa uang, menggunakan pengukuran standar kinerja individu, kelompok dan organisasi. Ketiga yaitu *indirect pay* atau disebut juga dengan benefit merupakan komponen di dalamnya bukan berbentuk uang namun layanan seperti program pensiun, perlindungan kesehatan dan lainnya.

c) Kepuasan terhadap kesempatan promosi

Peluang promosi dapat mengambil bentuk yang berbeda dengan tujuan untuk maju dalam suatu organisasi. aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan individu berhubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

d) Kepuasan terhadap atasan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atasan kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada

karyawan dari pada bekerja pada atasan yang yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaannya.

e) Kepuasan terhadap rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagus karyawan.

d. Teori-teori *job satisfaction*.

Para ahli psikologi bidang industry (Asad, Greenberg & Baron (1997) dalam (Agoes, 2008) mengemukakan beberapa teori kepuasan kerja, yaitu teori diskrepansi, teori keadilan, dan teori dua faktor.

1. Teori diskrepansi atau nilai

Kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh sejauh mana hitungan antara apa yang diharapkan (*das sollen*) dan kenyataan yang dirasakan (*das sein*) individu akan merasa puas apabila yang diperoleh lebih besar dari pada yang diharapkan. Berbeba dengan orang yang tergolong moralis yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral, kemungkinan hal itu tidak menimbulkan kepuasan.

2. Teori keadilan

Kepuasan kerja seseorang akan terpenuhi dengan terpenuhi atau tidaknya rasa keadilan yang mereka terima dalam kenyataannya. Perasaan adil atau tidak adilnya akan mereka peroleh setelah mereka melakukan perbandingan antara dirinya dengan orang lain yang setaraf dengan

sekantor atau di tempat lain. Elemen teori ini ada tiga yaitu *input* dan *out comes* serta *comparison person* atau perbandingan antar orang satu dengan lainnya. Dimana *input* merupakan segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan suatu pekerjaan. Dan *out-comes* merupakan segala sesuatu yang dapat mereka peroleh dari hasil pekerjaannya seperti gaji, upah, simbol status, dan kesempatan untuk mengekspresikan diri atau kualitas diri. Sementara *comparison person* atau perbandingan dengan orang lain, individu akan membandingkan rasio input output dirinya dengan input output orang lain. Bila perbandingannya cukup adil ia akan merasa puas akan tetapi, bila perbandingan itu tak seimbang atau tidak adil, individu merasa tidak puas.

3. Teori dua faktor

Puas tidaknya dalam bekerja bukan konsep yang kontiniu. Kepuasan seseorang sangat dipengaruhi dua kelompok situasi, yaitu kelompok yang memberikan kepuasan (*satisfiers*) dan kelompok yang tidak memberikan kepuasan (*dissatisfiers/hygienes factor*). Dimana *satisfiers* merupakan faktor yang menjadi sumber kepuasan seseorang dalam bekerja antara lain kerja itu sendiri memberikan kepuasan, tanggung jawab, dan kesempatan promosi. Sementara *dissatisfiers* merupakan faktor yang menjadi sebab munculnya ketidakpuasan seseorang individu misalnya, administrasi atau kebijakan lembaga, teknik

pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, kondisi kerja, dan jaminan kerja.

Dari penjelasan Asad, Greenberg & Baron (1997) (dalam Agoes, 2008) teori kepuasan kerja atau *job satisfaction* terdiri dari 3 yaitu: Teori diskrepansi atau nilai, teori keadilan, dan teori dua faktor.

5. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Menurut Heryanda (2019) menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana *job insecurity* semakin meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian sebagai karyawan kontrak dapat memicu tingginya *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh (Christy & Heryjanto, 2021) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana seseorang yang khawatir terhadap masa depan mereka mengenai pekerjaannya, maka mereka akan cenderung mencari pekerjaan yang lebih pasti seperti berpindah menjadi seorang wirausaha, mencari pekerjaan lain dan sebagainya.

Sedangkan menurut Jung, jung & Yoon (2020) menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut (Kamowahadi & Bambang, 2021) menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

6. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Job Satisfaction*.

Menurut Heryanda, (2019) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, jika

karyawan memiliki *job insecurity* yang tinggi, maka *job satisfaction* karyawan akan menurun. Penelitian ini didukung oleh (Brahmannanda & Dewi, 2020) menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *job satisfaction* karyawan. Sedangkan menurut (Masykuroh & Muafi, 2021) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negative dan signifikan terhadap *job satisfaction* dimana, kecemasan karyawan di tempat kerja dapat mempengaruhi keadaan emosional mereka di tempat kerja. Emosi yang ditimbulkan karyawan dalam lingkungan kerja yang tidak stabil dapat berupa ketidakpuasan kerja, kecemasan, depresi dan penurunan kepercayaan dari karyawan.

7. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Heryanda, (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, jika karyawan memiliki *job satisfaction* yang tinggi maka karyawan akan memiliki keinginan untuk tinggal diperusahaan tersebut. Penelitian ini didukung oleh (Chung, Jung & Sohn, 2017) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut (Masykuroh. & Muafi, 2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* di mana, jika karyawan senang dengan gaji yang mereka terima maka mereka cenderung tidak ingin meninggalkan tempat pekerjaan tersebut selain gaji, rekan kerja yang mendukung meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh (Saputra, Maryam & Mawarti, 2020) menyatakan bahwa *job*

satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

8. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel Mediasi.

Menurut Heryanda, (2019) *job satisfaction* secara parsial dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh (Brahmannanda & Dewi, 2020) menyatakan *job satisfaction* berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Sedangkan menurut (Masykuroh & Muafi, 2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* di mana, *job satisfaction* mampu menurunkan tingkat *turnover*, karyawan tidak hanya memperhatikan *job insecurity* tetapi juga *job satisfaction* meskipun memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*.

B. Penelitian Relevan

Untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan maka diperlukan penelitian yang serupa untuk mendukung penelitian yang penulis lakukan. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh penelitian terdahulu terkait tentang pengaruh *job insecurity*, terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi perawat Rumah Sakit Tentara

Tabel 2. Penelitian Relevan

NO	Peneliti dan Tahun	Judul	Sampel	Alat Analisis	Hasil
1.	Jung, Jung & Yoon (2020)	<i>The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intention of deluxe hotel employee and the moderating of generational characteristics.</i>	314	SPSS & AMOS, SEM	<i>Job insecurity berpengaruh negatif terhadap TI.</i>
2.	Chung, Jung & Sohn (2017)	<i>A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners</i>	442	SPSS	<i>1. Job satisfaction berpengaruh negatif terhadap turnover intention.</i>
3.	Masykuro & Muafi, (2021)	<i>The influence of job insecurity and person job fit on turnover intention mediated by job satisfaction.</i>	108	SEM-PLS	<i>1. Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job satisfaction. 2. Job satisfaction berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. 3. Job satisfaction mampu memediasi hubungan antara job insecurity terhadap turnover intention.</i>
4.	Karnowa & Bambang (2021)	<i>The influence of job stress and job insecurity upon turnover intention (study on sewer employees of PT X Semarang)</i>	93	Regresi linier berganda	<i>1. Job insecurity secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention</i>
5.	Christy & Heryjanto. (2021)	<i>Pengaruh job insecurity, work stress dan work family conflict terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi karyawan PT.XYZ Di Jakarta</i>	58	Outer loading	<i>1. Job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention</i>

NO	Peneliti dan Tahun	Judul	Sampel	Alat Analisis	Hasil
6.	Tongcha prasit, Patcharana & Vanchai Ariyabudhiphongs (2016)	<i>Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects job satisfaction ang job stress.</i>	145	Survey sectional & analisis regresi	<i>Job satisfaction</i> berkolerasi negatif dengan stress kerja dan <i>turnover intention</i>
7.	Heryanda, (2019)	<i>The Effect Of Job Insecurity on turnover intention Through Work Satisfaction In Employees Of Pt Telkom Access Singaraja.</i>	275	SPSS 17.0	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 4. <i>Job satisfaction</i> secara parsial dapat memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>.
8.	Brahman & Dewi, (2020).	<i>Work Insecurity And Compensation On Turnover Intention Mediated By The</i>	76	SEM-PLS	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnoverintention</i> 2. <i>Job insecurity</i> negatif terhadap <i>job satisfaction</i> 3. <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> 4. <i>Job satisfaction</i> berperan sebagai

NO	Peneliti dan Tahun	Judul	Sampel	Alat Analisis	Hasil
					mediator parsial dalam hubungan <i>job insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>
9.	Saputra, Maryam & Marwati (2020)	Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> PT. Bima Polyplast Di Sukoharjo	72	SPSS	1. <i>Job Insecurity</i> berpengaruh dan Signifikan terhadap <i>turnover intention</i> 2. <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

Berdasarkan penelitian diatas, maka penelitian ini bermaksud untuk menguji “Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai mediasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo”.

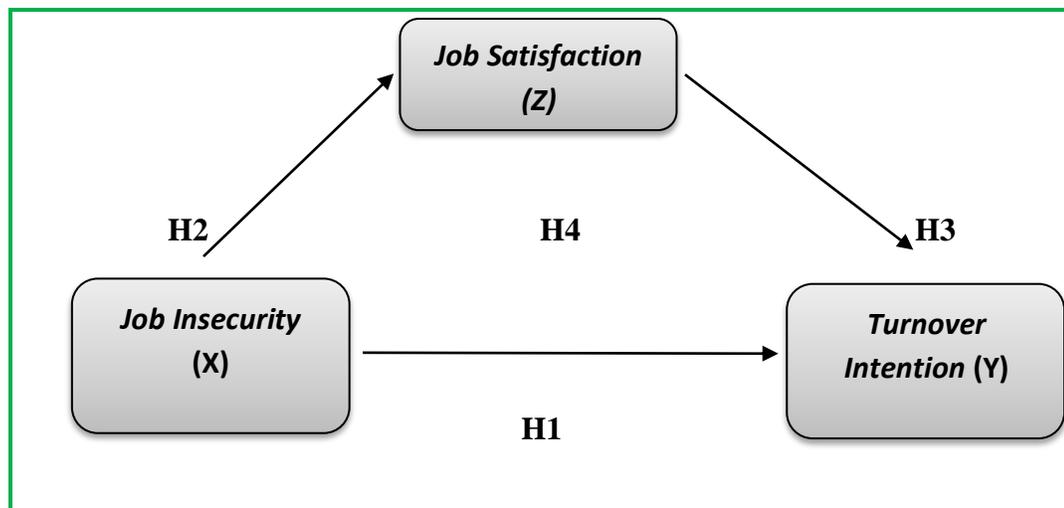
C. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran antar variabel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis. Penelitian ini terdiri dari *job insecurity* (X), *turnover intention* (Y) dan *job satisfaction* (Z).

Dalam menurunkan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah dalam perusahaan, dipengaruhi oleh *job insecurity* dan *job satisfaction*. *Job insecurity* merupakan persepsi karyawan yang merasa ketidakamanan atas pekerjaan yang

sedang mereka jalani. Sedangkan *job satisfaction* merupakan luapan emosional seseorang atas hasil kerja yang mereka lakukan baik itu positif maupun negative.

Selain itu *job insecurity* dengan *job satisfaction* memiliki hubungan korelasi. Artinya, ketika keamanan karyawan terjamin maka *job satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan meningkat serta niat untuk keluar dari perusahaan tersebut juga menurun. Berdasarkan uraian diatas, ditambah dengan landasan kajian teori dan tinjauan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis digunakan sebagai alternative jawaban sementara yang dibuat oleh peneliti untuk masalah yang telah dirumuskan. Di mana *job insecurity* sebagai variabel bebas, *turnover intention* sebagai variabel terikat melalui *job*

satisfaction Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis diatas merupakan turunan hasil riset dari yang dilakukan oleh Heryanda, (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, di mana *job insecurity* meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian sebagai karyawan kontrak dapat memicu tingginya *turnover intention*. Penelitian ini juga didukung oleh (Christy., & Heryono, 2021), (Jung Hyo Sun., dkk, 2020).

H2: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.

Hipotesis diatas merupakan turunan hasil riset yang dilakukan oleh Heryana, (2019) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian ini didukung oleh (Brahmannanda., & iga, 2020), (Masykuroh., & Muafi, 2021). Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah *job satisfaction*.

H3: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hipotesis diatas merupakan turunan hasil riset yang dilakukan oleh Heryana (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh (chung, Jung

& Sohn, 2017), (masykuroh, & Muafin, 2021). Jadi, jika karyawan senang dengan gaji yang mereka peroleh maka mereka akan cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan tersebut. Selain gaji juga rekan kerja, dan dukungan atasan.

H4: *Job satisfaction* memediasi pengaruh hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* secara parsial.

Hipotesis diatas merupakan turunan dari riset yang dilakukan oleh (Heryana, 2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* secara parsial dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh (Brahmannanda, & iga, 2020), (Masykuroh, & Muafi, 2021). Dalam menurunkan tingkat turnover, karyawan tidak hanya memperhatikan *job insecurity*, tetapi juga harus melihat *job satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan meskipun tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*.

BAB V

PENUTUP

Pada bab V penulis akan menjabarkan kesimpulan dari penelitian, saran yang bisa penulis berikan kepada pihak perusahaan dan kepada peneliti dimasa yang akan datang, terkait penelitian ini, serta menjelaskan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. Untuk menganalisis hubungan antara variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS3)*. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono Padang. Artinya ketika perawat merasakan adanya ancaman atau gangguan dalam lingkungan pekerjaan, hal ini berarti perawat tidak mampu mengurangi tingkat *turnover intention* pada perawat dalam bekerja.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryono

3. Padang. Hal ini berarti perawat merasa bahwa *job insecurity* mampu mempengaruhi bagaimana *job satisfaction* mereka.
4. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta negatif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. Artinya ketika perawat merasa senang dengan kepuasan dalam terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan, dan kepuasan terhadap gaji serta kepuasan kerja terhadap pengawasan yang mereka terimamaka mereka cenderung tidak ingin untuk meninggalkan tempat pekerjaan tersebut.
5. Terdapat pengaruh mediasi parsial (*Partial mediation*) secara tidak langsung antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* dimana apabila *job insecurity* yang dimiliki perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang rendah, maka akan dapat meningkatkan secara signifikan *job satisfaction*, yang selanjutnya *job satisfaction* akan menurunkan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. Artinya untuk menurunkan *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang dapat dilakukan dengan lebih dahulu meningkatkan *job satisfaction* pada diri perawat melalui *job insecurity* yang terjadi pada Rumah Sakit.

B. Saran

Dari penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengurangi *turnover intention* pada karyawan, menurunkan tingkat *job insecurity* serta meningkatkan *job satisfaction* karyawan, penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di deskripsikan sebelumnya, menjelaskan bahwa *job insecurity* yang tinggi menyebabkan tingkat *turnover intention* tinggi pada perawat Ruamah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang dalam kategori cukup, namun masih bisa untuk menurunkannya seperti yang telah dijelaskan dalam pembahasan, penurunan *turnover intention* pada perawat dapat dilakukan dengan pimpinan peduli terhadap bawahannya dan memiliki hubungan yang dekat dengan menjalin komunikasi yang positif sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif didalam Rumah Sakit.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dideskripsikan sebelumnya, menjelaskan bahwa *job insecurity* yang tinggi menyebabkan *job satisfaction* pada perawat perawat Ruamah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang dalam kategori cukup namun masih bisa untuk menaikkannya seperti yang telah dijelaskan dalam pembahasan, peningkatan *job satisfaction* pada perawat dapat dilakukan dengan cara pimpinan memberikan jenjang karir yang jelas berupa kontrak dalam

ssetiap rekrutmen, memberikan benefit sesuai dengan perjanjian dan kinerja perawat dan melakukan pendekatan kepada bawahan dengan menjalin komunikasi yang positif sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif didalam Rumah Sakit

3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dideskripsikan sebelumnya, menjelaskan bahwa *job satisfaction* yang tinggi menyebabkan turunnya tingkat *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang dalam kategori cukup namun masih bisa untuk diturunkan seperti yang telah dijelaskan dalam pembahasan, penurunan *turnover intention* pada perawat dapat dilakukan dengan cara pimpinan memberikan jenjang karir yang jelas berupa kontrak dalam ssetiap rekrutmen, memberikan benefit sesuai dengan perjanjian dan kinerja perawat dan melakukan pendekatan kepada bawahan dengan menjalin komunikasi yang positif sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif didalam Rumah Sakit
4. *Job insecurity* dan *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat Rumah Sakit Tentara Dr. Reksodiwiryo Padang. Maka disarankan untuk pemimpin Rumah Sakit untuk lebih meningkatkan dengan cara pimpinan memberikan jenjang karir yang jelas berupa kontrak dalam ssetiap rekrutmen, memberikan benefit sesuai dengan perjanjian dan kinerja perawat dan melakukan pendekatan kepada bawahan dengan menjalin komunikasi yang positif sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif didalam Rumah Sakit

5. Kemudian untuk penelitian berikutnya semoga skripsi ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya. Namun alangkah baiknya pada penelitian berikutnya dapat meneliti faktor-faktor yang berbeda yang mempengaruhi *turnover intention* serta objek penelitian yang lebih luas lagi.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan 114 sampel perawat Rumah Sakit Tenara Dr. Reksodiwiryo Padang. Penulis juga membatasi faktor yang menurut penulis berpengaruh terhadap *turnover intention*.