

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN RUMAH SAKIT MADINA BUKITTINGGI DENGAN STRESS
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

PROPOSAL SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
di Universitas Negeri Padang*



Disusun Oleh

Edo Rades Suria Putra

2020/20059128

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

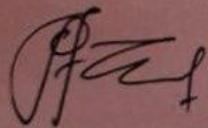
PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT MADINA BUKITTINGGI DENGAN
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

NAMA	:	EDO RADESSURIA PUTRA
NIM/BP	:	20059128/2020
DEPARTEMEN	:	MANAJEMEN
KEAHLIAN	:	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS	:	EKONOMI DAN BISNIS

Padang, 28 Mei 2025

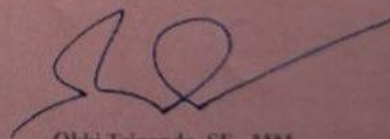
Disetujui Oleh :

Mengetahui :
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001

Pembimbing



Okki Trianda, SE., MM.
NIP. 198310122015041001

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT MADINA
BUKITTINGGI DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

NAMA : IDO RADES SURIA PUTRA
NIM/BP : 20059128/2020
DEPARTEMEN : MANAJEMEN
KEAHLIAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAULTAS : EKONOMI DAN BISNIS

Dinyatakan Lulus Seleksi Diuji Di Depan Tim Penguji

Departemen Manajemen (S1)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Negeri Padang

Padang, 28 Mei 2025

Nama

Tim Penguji

Tanda Tangan

Okki Trinanda, SE., MM.

Ketua

Nia Aryani Erlin SE., M.Sc

Anggota

Dr. Hendrik Heri Sandi, S.Pd, M. M

Anggota

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edo Rades Suria Putra
Bp/Nim : 2020/20059128
Departemen : Manajemen
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jalan M Yamin SH Bukittinggi no.99
No. HP : 081277221452
Judul skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*
Pada Rumah Sakit Madina Bukittinggi Dengan Stres
Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing yang ditunjuk.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya yang ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar pustaka
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, 28 Mei 2025
Penulis


Edo Rades Suria Putra
NIM, 20059128

ABSTRAK

Edo Rades Suria Putra : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (2020/20059128) pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi

Dosen Pembimbing : Okki Trinanda, SE., MM.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* (2) pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja (3) pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* (4) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Madina Bukittinggi. Jumlah sampel yang digunakan adalah jumlah populasi sebanyak 71 orang yang diambil dengan menggunakan total sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SmartPLS 4.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi (2) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi (3) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi (4) stres kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi.

Kata Kunci : *job insecurity* , *turnover intention* , stres kerja.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T., Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Perengki Susanto, S.E, M. Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang dan ibu Chi chi Andriani, SE, MM selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Okki Trinanda SE. MM selaku pembimbing yang telah memberikan ilmu, perngarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nia Ariyani Erlin SE, M.Sc dan Ibu Chichi Andriani, SE, MM selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.
6. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
8. Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi departemen SDM Ayang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian dapat terselesaikan.
9. Teristimewa kedua orang tua tercinta Ibunda Suryani dan ayahanda Edi Azhari, skripsi ini seutuhnya saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas cinta, doa, dorongan, semangat yang luar biasa dan pengorbanannya

sehingga penulis dapat meraih semua ini dan dapat memberikan kebanggaan yang luar biasa.

10. Kepada kakak tercinta Enda Yani, Vivi Oktaviani, dan Riri Yuliska yang telah memberikan dukungan semangat, motivasi dan material kepada penulis hingga penyelesaian skripsi.
11. Para sahabat yang selalu memberikan support dan semangatnya dalam penyelesaian skripsi ini (Debby Syafitri, Farras Rahmaat Hidayah, Refan Muliandra, Rezky Kurniawan, Artha Habibullah, Ali Akbar, dan Yogi Herlangga).
12. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk, arahan dan kerja sama yang diberikan tidak sia-sia dikemudian hari dan semoga Allah SWT memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki penulis masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritik yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Padang, Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
KATA PENGANTAR.....	II
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VII
DAFTAR GAMBAR.....	VIII
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kajian Teori	13
1. Grand Theory.....	13
2. Turnover Intention	15
3. Job Insecurity.....	19
4. Stress Kerja.....	23
B. Penelitian yang Relevan	28
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	37

D. Populasi dan Sampel Penelitian	40
E. Jenis dan Sumber Data	43
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
G. Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran umum	53
B. Hasil Penelitian	56
1. Deskripsi Responden.....	56
2. Deskripsi Variabel Penelitian	59
C. Analisis Data	65
1. Pengukuran Model (Outer Model).....	65
2. Pengukuran Model Struktural (Inner Model)	70
3. Pengujian Hipotesis	71
4. Pembahasan	76
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran	82
C. Keterbatasan.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rekapitulasi Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi.....	7
Tabel 2 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3 Daftar Skor Nilai Jawaban Setiap Responden.....	44
Tabel 4 Kisi-Kisi Kuisioner Penelitian.....	44
Tabel 5 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 6 Berdasarkan Umur.....	57
Tabel 7 Berdasarkan Status Perkawinan.....	58
Tabel 8 Latar Belakang Pendidikan.....	58
Tabel 9 Masa Kerja.....	59
Tabel 10 Distribusi Frekuensi <i>Trunover Intention</i>	60
Tabel 11 Distribusi Frekuensi <i>Job Insecurity</i>	61
Tabel 12 Distribusi Frekuensi Stress Kerja.....	63
Tabel 13 Dimensi Variable yang didrop.....	67
Tabel 14 Average Variance Extracted (AVE).....	68
Tabel 15 Hasil Uji Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha.....	69
Tabel 16 Hasil Analisis R-Square.....	71
Tabel 17 Hasil Analisis Inner Model.....	72
Tabel 18 Perhitungan Koefisien Variabel Mediasi.....	74
Tabel 19 Pengaruh Total.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 2 Logo Rumah Sakit Madina Bukittinggi.....	55
Gambar 3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Madina.....	55
Gambar 4 Outer Model Awal.....	66
Gambar 5 Outer Model Akhir.....	68
Gambar 6 Inner Model.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Segala proses kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas, sehingga ketelitian dalam menyelenggarakan seluruh kegiatan dapat mencapai hasil yang optimal. Ketidakmampuan mengelola sumber daya manusia akan berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi. Salah satu bentuk ketidakmampuan manajemen pegawai berdampak pada perilaku pegawai yang cenderung berpindah-pindah dan berujung pada keputusan pegawai tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya (Dewi et al., 2021). Keberadaan karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan organisasi. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja (*turnover*) (Mujiati & Andriani, 2022).

Turnover intention merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. *Turnover intention* artinya ketika seseorang berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya dan juga merupakan sikap karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Berbagai penelitian menemukan

bahwa niat berpindah memiliki dampak signifikan terhadap beberapa hasil seperti ketidakhadiran, stres, pergantian aktual, ketidakpuasan kerja, kinerja karyawan, kinerja organisasi. Aspek paling signifikan yang berkontribusi terhadap rendahnya kinerja adalah perilaku negatif, kurangnya rasa hormat dan niat untuk berhenti dari pekerjaan (Suryaatmaja, 2020). Terjadinya *Turnover intention* akan mempengaruhi perusahaan. Pengaruh langsung maupun tidak langsung ini mengakibatkan terganggunya operasional perusahaan. Tidak hanya itu, keluar masuknya karyawan juga akan merugikan perusahaan karena perusahaan harus memikirkan kembali biaya perekrutan karyawan. Keinginan untuk berhenti dari karyawan karena kurangnya kepuasan kerja di perusahaan yang bersangkutan seperti, remunerasi yang rendah, mendapatkan pekerjaan yang buruk, lingkungan kerja yang buruk, tidak ada kesempatan promosi, perlakuan tidak adil, konflik peran, perubahan organisasi, ketidakamanan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan organisasi (Nurdiana et al., 2021).

Banyak faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* salah satunya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) (Siahaan et al., 2022). Keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang besar dapat dikarenakan *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Karena jika dalam bekerja semakin karyawan merasakan ketidakamanan, hal tersebut akan mengakibatkan karyawan malas bekerja, hal tersebut pastinya akan merugikan bagi perusahaan. *Job insecurity* adalah suatu kondisi psikologis seseorang yang merasa pekerjaannya saat ini terancam dan merasa tidak bisa melakukan apapun akan situasi tersebut (Agustina &

Styaningrum, 2021). *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan kondisi pada diri seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam situasi kerja yang dirasa mengancam perasaannya terhadap pekerjaannya dan merasa tidakberdaya untuk melakukan apapun dalam hal tersebut. *Job insecurity* merupakan suatu kondisi yang dirasakan seseorang karena merasakan perasaan yang tidak baik seperti perasaan terancam, tidak aman, stres, ketakutan maupun adanya ketidakpastian yang ditimbulkan dari pekerjaannya (Agustina & Styaningrum, 2021). Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi yang jelas dan transparan kepada karyawan terkait stabilitas pekerjaan, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, dan membangun budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dengan hal tersebut tentunya membuat kinerja karyawan meningkat (Dewi Puspitasari & Abadiyah, n.d.).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Laily (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, karyawan yang merasa tidak aman dalam bekerja cenderung memiliki tingkat niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasinya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hamid Mahmud (2018) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, menggambarkan bahwa organisasi harus mengambil tindakan dan membuat kebijakan yang menjamin karyawan tentang keamanan kerja mereka, kebijakan

semacam itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga mempengaruhi *turnover intention*.

Selain faktor *job insecurity*, stress kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* yang terlalu tinggi dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi baik yang dari internal maupun eksternal dirinya. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi biologis maupun psikologis karyawan (Wulan Antari, 2021). Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian, karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan, dan sulit untuk menghindari stres dalam pekerjaan. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi sebenarnya ada dua faktor utama yang berkaitan langsung dengan stres, yaitu perubahan dalam lingkungan dan diri manusianya sendiri. Jika karyawan yang mengalami stres dalam pekerjaannya, maka dapat menimbulkan niatnya untuk keluar dari perusahaan (Lompoliu et al., 2020).

Stress kerja merupakan respon emosional yang timbul dari dalam diri individu karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan-tekanan yang ada di depannya (Siahaan et

al., 2022). Penting untuk mempelajari dan mengatasi stress kerja dalam organisasi karena stres berdampak buruk baik fisik maupun mental kesehatan karyawan. Stress kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, stres kerja dan niat berpindah kerja sangat beragam, dan seringkali tidak mencakup semua dasar mengenai persepsi karyawan terhadap pemicu stres di tempat kerja (Ahn & Chaoyu, 2019).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ariyanto (2023) menyatakan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Ketidakamanan pekerjaan juga merupakan salah satu sumber potensial stres kerja, *job insecurity* dapat menimbulkan ketegangan psikologis dan kecemasan bagi karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan (Putri & Ariyanto, 2023). Meningkatnya stres kerja juga diikuti dengan peningkatan intensi *turnover*. Stres muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya fasilitas pendukung untuk melaksanakan pekerjaan, tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Setyowati et al., 2021) menyatakan bahwa perasaan ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan stress kerja. Ketika *job insecurity* mengalami peningkatan, maka akan diiringi oleh stress kerja karyawan yang semakin naik. Seorang

karyawan yang mengalami tingkat stress kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berniat pindah kerja.

Hal yang sama berlaku untuk RS Madina Bukittinggi adanya *turnover* yang akan menurunkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Rumah Sakit Madina Bukittinggi merupakan salah satu rumah sakit besar yang ada di Kota Bukittinggi. Untuk menunjang peningkatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Rumah Sakit Madina Bukittinggi telah melakukan beberapa perbaikan, salah satunya yaitu adanya pemindahan operasional ke gedung baru dengan fasilitas yang lebih memadai. Saat ini, rumah sakit memiliki salah satu tantangan berat yaitu tentang jumlah kunjungan yang datang untuk melakukan pengobatan yang terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Dengan penambahan tersebut, maka dapat berdampak terhadap beban kerja akan meningkat dan keadaan psikologis karyawan yang bekerja di rumah sakit akan mengalami penurunan sehingga dapat menimbulkan perasaan untuk keinginan keluar dari rumah sakit.

Berdasarkan data yang diperoleh dari rumah sakit Madina Bukittinggi penulis melihat adanya permasalahan terkait *turnover* yang dirasakan. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi jumlah karyawan yang keluar selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2021-2023.

Tabel 1 Rekapitulasi Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan	Persentase <i>Turnover Intention</i>
2021	24	12	233	10,3%
2022	19	20	234	8,1%
2023	26	33	241	10,8%

Sumber : wawancara, data diolah

Rumah sakit Madina Bukittinggi dalam 3 tahun terakhir yaitu dari tahun 2021 hingga tahun 2023. Tingkat *turnover intention* yang terjadi di Rumah sakit Madina Bukittinggi tergolong tinggi. Berdasarkan pernyataan Fitria & Linda, (2019) jika *turnover intention* tahunan dalam sebuah perusahaan mencapai angka 10%pertahun, maka kategori *turnover intention* perusahaan dinyatakan tinggi. Dalam hal ini kategori karyawan yang keluar adalah karyawan yang *resign* dan berkasus. Hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan *turnover intention*.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan terlihat permasalahan mengenai *turnover* pada karyawan rumah sakit Madina Bukittinggi, hal ini didukung oleh pernyataan unit SDM yang telah di wawancarai yang menyatakan bahwa *turnover* yang ada di rumah sakit Madina Bukittinggi tergolong tinggi hal ini di karenakan oleh beberapa alasan seperti adanya permasalahan pribadi maupun permasalahan yang terjadi di lingkungan pekerjaan.

Hasil wawancara yang telah penulis lakukan sebelumnya dengan unit SDM di Rumah sakit Madina Bukittinggi, penulis mendapatkan informasi bahwa fenomena *turnover intention* merupakan fenomena yang sering dialami

oleh para karyawan dengan stres saat bekerja dan menjadi faktor utama terjadi *turnover*. Hal ini berarti bahwa fenomena *turnover* dapat terjadi pada karyawan yang ada di Rumah sakit Madina Bukittinggi. Dalam wawancara tersebut penulis juga mendapatkan informasi bahwa faktor lain yang dapat menimbulkan fenomena *turnover intention* yaitu adalah ketidakberdayaan kondisi pada karyawan dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang dirasa mengancam perasaannya terhadap pekerjaannya dan merasa tidakberdaya untuk melakukan apapun dalam hal tersebut yang membuat mereka bertambah niat untuk berpindah atau *turnover intention* pada pekerjaannya yang sekarang.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja menjadi masalah cukup besar pada kehidupan karyawan, karena salah satu masalah ditempat kerja yang banyak mendapat perhatian pada sosial dan organisasi, kondisi ini mempengaruhi kesehatan mental dan ketidakamanan bekerja. Fenomena dalam penelitian ini yang menjadi ketertarikan peneliti yaitu untuk mengetahui *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi yang dipengaruhi oleh adanya *job insecurity*, dan stress kerja memediasi pengaruh *turnover intention* sehingga dapat melihat seberapa kuat atau lemah variabel memediasi dapat mempengaruhi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stress kerja. Atas dasar hal diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait

pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi dan penulis mengangkat judul tentang “**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT MADINA BUKITTINGGI DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang telah dipaparkan bahwa *job insecurity* menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. *Job insecurity* dianggap mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi sementara itu peran stress kerja dianggap mampu membantu menjelaskan bagaimana ketidakamanan pekerjaan juga merupakan salah satu sumber potensial stres kerja, ketidakamanan kerja dapat menimbulkan ketegangan psikologis dan kecemasan bagi karyawan yang dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan penjelasan secara detail dari latar belakang dan identifikasi masalah. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus kepada masalah yang terkait dengan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi?
2. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stress Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi?
3. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi?
4. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi yang di mediasi oleh Stress kerja?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap Stress Kerja pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi.

4. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi yang di mediasi oleh Stress Kerja.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, manfaat tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak rumah sakit terkait dengan fenomena *turnover intention* yang terjadi pada karyawan rumah sakit Madina Bukittinggi dikarenakan *job insecurity* dan stress kerja. Penelitian ini dapat menjadi masukan untuk Rumah Sakit Madina Bukittinggi agar dapat mengurangi dan mencegah *turnover intention* pada karyawan rumah sakit, serta sebagai landasan intervensi untuk mengoptimalkan proses pelayanan, agar memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman bagi peneliti di masa yang akan datang yang juga tertarik untuk membahas permasalahan yang diangkat dalam penelitian dan penelitian ini dapat memberikan sumbangan literatur yang berguna untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama terkait dengan

pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. Harapan penelitian ini juga dapat memberikan sumbangsi literasi terhadap bidang Sumber Daya Manusia secara menyeluruh.

3. Bagi Penulis

Dijadikan sebagai proses pembelajaran untuk lebih kritis dalam menganalisis suatu permasalahan serta membuka wawasan dan pemahaman untuk mencari jawaban atas perumusan masalah serta mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi dengan stress kerja sebagai variabel mediasi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi dengan stress kerja variabel mediasi. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa *job insecurity* yang meningkat saat bekerja akan menimbulkan fenomena *turnover intention* dikalangan para karyawan.
2. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara *job insecurity* terhadap stress kerja pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa *job insecurity* yang meningkat saat bekerja dapat membuat stress kerja yang dimiliki oleh karyawan juga meningkat.
3. Terdapat pengaruh langsung dan signifikan serta positif antara stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa stress kerja dalam diri

para karyawan dapat membuat fenomena *turnover intention* yang dirasakan pada saat bekerja akan meningkat.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) dan signifikan serta positif antara hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Rumah Sakit Madina Bukittinggi. Hal ini berarti *job insecurity* yang meningkat akan menyebabkan stress kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi meningkat dan secara tidak langsung akan berdampak pada *turnover intention* pada individu masing-masing karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

Job insecurity yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi salah satu faktor pendorong dan penghambat dalam melakukan pekerjaan. Ketika *Job insecurity* yang dirasakan karyawan dapat diatasi dengan baik maka akan membuat karyawan menjadi semangat melakukan pekerjaan. Namun berlaku juga sebaliknya, jika *Job insecurity* yang dirasakan karyawan tidak dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan perilaku malas serta kurang efektif dalam melakukan pekerjaan. Dengan *Job insecurity* yang tinggi dirasakan oleh karyawan akan membuat stress kerja yang ada dalam diri karyawan akan terkuras sehingga karyawan tidak akan

memiliki semangat dalam mencapai tujuan hidup mereka sehingga pada akhirnya akan menimbulkan *turnover intention*. Oleh sebab itu, penting bagi manajer dan manajemen Rumah Sakit Madina Bukittinggi untuk menyadari adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh para karyawan dan meminimalisir sedini mungkin penyebab terjadi *Job insecurity*. Misalnya seperti melakukan evaluasi terhadap karyawan dengan berkala terhadap perasaan apa yang dirasakan oleh karyawan terkait pergaulan dalam lingkungan pekerjaan maupun tugas yang telah dilakukan dengan cara *face to face* maupun menyebarkan kuesioner untuk melihat seberapa besar karyawan mengalami *job insecurity*. Jika *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan telah melebihi batas minimum yang telah ditentukan untuk mengukur *job insecurity*, maka manajemen dapat memberikan cuti kepada karyawan untuk melakukan istirahat terlebih dahulu sehingga karyawan dapat memenangkan diri mereka.

2. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Diharapkan bagi peneliti yang akan datang semoga skripsi ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya. Mengingat dampak ditimbulkan *job insecurity* yang dapat menciptakan *turnover intention* dalam bekerja. *turnover intention* yang dirasakan oleh individu akan berdampak terhadap perilaku yang akan mengabaikan sisi kehidupan yang dimiliki sehingga akan membuat individu berpeluang untuk terkena gangguan mental. Selain itu, peneliti yang akan datang disarankan untuk melakukan penelitian terkait hubungan *job insecurity* terhadap

turnover intention dengan indikator yang terbaru untuk mendapatkan data yang lebih variatif.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait ukuran populasi dan sampel yang masih tergolong kecil, dimana cakupan responden pada penelitian ini hanya mencakup satu profese yang ada dirumah sakit. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan terkait penelitian ini tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dalam bekerja. Semua responden tidak menyanggupi pengisian kuesioner secara langsung. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden benar-benar mengisi kuesioner dengan baik. Juga, peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kondisi Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(1), 12–16. <http://mail.unmermadiun.ac.id/index.php/jamer/index>
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Anggoro KR, M. Y. A. R., Samsudin, H., Akmal, S., Cakranegara, P. A., & Abdurohim, A. (2023). Analisis Peningkatan Performa Dosen Menggunakan Konsep Job Demand-Control Support. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(2), 1308–1319. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i2.5277>
- Azis, H. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Urnal Repositori UIN Alauddin Makassar*, 21–25.
- Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical

- study of banking sector. *E3 Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 029–037. [https://doi.org/10.18685/ejbme\(7\)1_ejbme-15-013](https://doi.org/10.18685/ejbme(7)1_ejbme-15-013)
- Del Pozo-Antúnez, J. J., Ariza-Montes, A., Fernández-Navarro, F., & Molina-Sánchez, H. (2018). Effect of a job demand-control-social support model on accounting professionals' health perception. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph15112437>
- Dewi Puspitasari, S., & Abadiyah, R. (n.d.). *The Effect of Person Job Fit, Job Insecurity and Job Stress on Employee Performance of PT Zeger Indonesia [Pengaruh Person Job Fit, Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zeger Indonesia]*. 1–14. <https://sdgs.un.org/goals/goal9>
- Dewi, R. S., Dalimunthe, Z. B., & Nilasari, B. M. (2021). Knowledge Management, the Effects of Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Workplace Bullying to Turnover Intention. *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)*, 526(Icream 2020), 389–396. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.083>
- Fitria, Y., & Linda, M. R. (2019). *Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Turnover Intention*. 65(Icebef 2018), 503–506. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.107>
- Gomes, R. S., Kerja, S., Profissionais, D. I., Studi, D. E. S. A. Ú. D. E., Antara, P., Perawat, D. D. A. N., & Internasional, O. (2014). *Jurnal Psikologi Interamerika ISSN:0034-9690*.

- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Iskandar, D., Haryadi, H., & Sutrisna, E. (2021). The Effect of Work Stress on Turnover Intention among Nurses in Allam Medica Hospital, with Emotional Intelligence as a Moderating Variable. *Icore*, 5(1), 220–227.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(June 2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R., Rochdianingrum, W. A., & Lestariningsih, M. (2020). Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(6), 573–583. <https://doi.org/10.53333/ijicc2013/12650>
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554–

564.

- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Mathangi, V. (2017). Impact of job stress on employees' job performance in Aavin, Coinbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3), 21–29.
- Mujiati, A., & Andriani, D. (2022). Effect of Quality of Work Life, Job Insecurity and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Academia Open*, 7, 1–12. <https://doi.org/10.21070/acopen.7.2022.2790>
- Nurdiana, I., Elyatin, L., & Safitri, R. (2021). The Effect of Workplace Bullying and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employee. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 5(3), 221–230. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v5i3.12588>
- Penellitian, L., Saragih, S., & Kodarisman, R. Y. (2024). *Job Insecurity Selama Pandemi Covid-19*. 24(2), 1560–1564. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.3921>
- Putri, W. A. (2023). *Jumlah Karyawan Hotel Bintang di DKI Jakarta : Peran Mediasi Stres Kerja*. 8, 71–77.
- Putri, W. A., & Ariyanto, E. (2023). The Effects of Job Insecurity on Turnover Intention of Stars Hotel Employee in DKI Jakarta: Mediating Role of Job Stress. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 71–77. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1844>
- Rahayu, P. P. (2021). Model Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan. *Judicious*, 2(2), 214–218. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.603>

- Ramadhan, R. D., Mulyadi, H., & Tarmedi, E. (2019). Bagaimana peran kepuasan dan stres kerja pada turnover intention karyawan? *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 49–58. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.16213>
- Ramadhani Nasution, S. L., Maulidin, M., & Girsang, E. (2023). an Analysis of Effect Job Demand Control-Support and Protection Motivation on Compliance in Filling Inpatient Care Medical Record Files At Rsu Eshmun Medan. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(6), 636–650. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v3i6.615>
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Rusbadrol, N., Panatik, S. A., Sarip, A., & Fakhruddin, F. M. (2021). Effects of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior on Employee Turnover Intention. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(17). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v11-i17/11393>
- Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 8(2), 155. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v8i2.462>
- Septianna Sri ratnasari, A. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 19 No 2(2), 302–324.
- Setyawati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada

- Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135–143. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>
- Siahaan, S. R., Situngkir, D., Nitami, M., & Wahidin, M. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity dan Stres Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Lontara Journal of Health Science and Technology*, 3(2), 88–95. <https://doi.org/10.53861/lontarariset.v3i2.304>
- Siddiqui, A. A., & Jamil, R. A. (2015). Antecedents of Employees’ Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7(4), 160–165. <https://doi.org/10.3844/ajebasp.2015.160.165>
- Suryaatmaja. (2020). Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk 4. *Донну*, 5(December), 118–138.
- Syeda Mahera Husain. (2022). a Study on Perceived Gender Discrimination, Job Stress and Turnover Intention in Service Sector of Pakistan. *Malaysian Journal of Business and Economics (MJBE)*, 9(2), 109–115. <https://doi.org/10.51200/mjbe.v9i2.3773>
- Udayani, N., & Sunariani, N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151–174.
- Wulan Antari, N. N. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali Di Mediasi Stres Kerja. *Innovative: Journal*

Of Social Science Research, 1(2), 173–180.

<https://doi.org/10.31004/innovative.v1i2.2386>

Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 17(2), 66–75. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4582>

Zuhri, A., & Andriani, D. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. Duta Jaya Makmur*. 1–14.