

## **PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM X DI MEDAN**

**Sinarsi Meliala<sup>1)</sup>, Indo Mora Siregar<sup>2)</sup>, Dwi Nursiti<sup>3)</sup>, Tri Utami Waruwu<sup>4)</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan

Universitas Sari Mutiara Indonesia

Email : [sinarsimeliala@gmail.com](mailto:sinarsimeliala@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*Human resources are an important factor in a company. The discharge of employees from a company will result in a considerable impact. Employee turnover is always the main problem faced by organizations without considering the location, size, nature of the business, and business strategy. The high level of employee turnover can be seen from the amount of shifting desire that employees have in a company. Turnover is a form of end-effort of employees who experience job insecurity. This study aims to determine the effect of job insecurity on turnover intention on employees of General Hospital X in Medan. This study involved 72 permanent employees of Medan General Hospital X with a minimum of one year of service. Data was obtained through two scales, namely the job insecurity scale and turnover intention scale. The results of regression analysis showed that job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention for employees of General Hospital X Medan. Job insecurity became one of the predictors of turnover intention with a contribution of 12.9%. The implications of this research are expected To the company to evaluate and approach employees that they (employees) are needed to work in the company, employees need to be given support in working in the company in the form of opportunities to experience self-improvement / development, meeting the needs accordingly with work, training to grow or exclude and develop creativity in work, equip superiors with the ability to guide (mentoring), skills in interproductive relationships, and effective abilities in problem solving, good decision making, communication and negotiation that do not injure rights or self individual (employee).*

**Keywords : job insecurity, turnover intention**

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sumber pemberi jasa pelayanan kesehatan. Saat ini permintaan akan pelayanan kesehatan semakin meningkat seiring dengan adanya program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) sejak tanggal 1 Januari 2014 yang lalu. Berdasarkan data dari BPJS Kesehatan, sampai dengan bulan Oktober 2016 tercatat jumlah peserta JKN sebesar 169,574.010 juta jiwa atau kurang lebih 66,11% dari total penduduk tahun 2016 sebesar 256.511.495 jiwa (Profil kesehatan Kota Medan Tahun 2016), maka setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah berhak mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhannya (Peraturan Menteri Kesehatan No. 28 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional).

Peningkatan permintaan masyarakat akan pelayanan kesehatan menjadi salah satu penyebab pihak-pihak swasta melirik rumah sakit sebagai lahan bisnis. Hal ini terlihat dari banyaknya pendirian rumah sakit swasta di Indonesia. Rekapitulasi rumah sakit *by* jenis RS tahun 2017 dari total 2.848 jumlah rumah sakit

yang ada di Indonesia, 1.216 diantaranya merupakan RS *private* yang diselenggarakan oleh Swasta/Lainnya dengan 858 diantaranya merupakan RSU dan 358 merupakan RSK (Ditjen Yankes, 2017). Bisnis rumah sakit (RS) di Kota Medan saat ini juga semakin menggeliat. Tidak hanya di inti perkotaan, pertumbuhannya kini juga telah hingga kekawasan pinggiran (<http://beritasumut.com/kesehatan/Pengembangan-Rumah-Sakit-Seser-Kawasan-Pinggiran-Kota->). Berdasarkan rekapitulasi rumah sakit *by* jenis RS tahun 2017, Provinsi Sumatera Utara memiliki total 233 rumah sakit dimana sebesar 96 diantaranya penyelenggaranya ialah Swasta/Lainnya (Ditjen Yankes, 2017).

Salah satu rumah sakit swasta yang ada di kota Medan, Sumatera Utara ialah Rumah Sakit Umum X. Rumah Sakit Umum ini mulanya berasal dari praktek bidan berijazah yang berdiri pada tanggal 23 bulan September tahun 1963. Kemudian pada Januari 1969 berubah menjadi Klinik Bersalin S. Selanjutnya pada Februari 1974 menjadi Rumah Sakit Bersalin S dan pada Maret 1978 berubah statusnya menjadi Rumah Sakit Umum S. Sejak tahun 1985 sampai sekarang Rumah Sakit Umum S berganti nama menjadi Rumah Sakit

Umum X yang telah mendapat kepercayaan dari Pemerintah Departemen Kesehatan Republik Indonesia.

Rumah Sakit Umum X terus berkembang menjadi salah satu Rumah Sakit swasta yang cukup terkenal di kota Medan yang mempunyai visi, misi, tujuan, komitmen dan motto sebagai berikut: Visi: Menjadi Rumah Sakit pilihan di Sumatera Utara yang memberikan pelayanan berkualitas & berkesinambungan bagi masyarakat, Misi: 1. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang profesional, bermutu & spesialis, 2. Memberikan akses yang mudah,

Tujuan: Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui layanan prima, Komitmen: Memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan perundangan untuk mendukung UHC 2019 serta Motto: Kini lebih baik. Jenis pelayanan sub spesialis yang bisa dirujuk langsung ke Rumah Sakit Umum X tanpa melalui Rumah Sakit Kelas-C diantaranya: Kemoterapi, Thalasemia, Hemodialisa, Hemofilia, Bedah Saraf, Urologi, Bedah Thorax, Bedah Onkologi, Endokrin (diabetes & tiroid), Gastroenterologi-Hepatologi, Kardiovaskuler, Onkologi Ginekologi, dan Anak Hematologi Onkologi.

Berdasarkan data kepegawaian Rumah Sakit Umum X sampai dengan pertengahan bulan Juni 2018, diketahui jumlah pegawai yang masih aktif yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1. Daftar Jumlah Pegawai RSUD X Bulan Juni 2018**

Bagian	Jumlah
Dokter Umum	2
Dokter Gigi	49
Dokter Spesialis	167
Medis Perawatan	47
Para Medis Non Perawatan	77
Non Medis	90
Non Medis Non Penunjang	
<b>Total</b>	<b>451</b>

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu kunci utama kesuksesan jalannya suatu perusahaan dan merupakan faktor penentu hidup mati sebuah perusahaan. Cascio (dalam Novliadi, 2007) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya yang mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Ketika SDM (dalam hal ini karyawan) keluar dari sebuah perusahaan akan mengakibatkan dampak yang cukup besar tidak hanya terhadap operasional

perusahaan namun juga menimbulkan biaya yang cukup besar. Perusahaan harus mencari pengganti melalui proses rekrutmen dan seleksi serta melakukan pelatihan kembali (Kurniawan, Purwana & Widiyastuti, 2016)

Robbins (1996) mendefinisikan turnover sebagai penarikan diri secara sukarela (*voluntary*) atau tidak sukarela (*involuntary*) dari suatu organisasi. Pindah kerja sukarela adalah pindah kerja yang inisiatifnya berasal dari pegawai yang ingin pindah kerja. pegawai mengajukan berhenti bekerja untuk bekerja di perusahaan perusahaan atau organisasi lainnya. Pindah kerja terpaksa di mana inisiatifnya berasal dari perusahaan/organisasi tempat pegawai bekerja. Misalnya, perusahaan/organisasi merampingkan organisasinya, bisnis perusahaan menurun, pegawai kinerjanya buruk sehingga harus diputuskan hubungan kinerjanya. Pegawai yang terkena kebijakan perusahaan harus mencari pekerjaan di organisasi lain (Allen Wirawan, 2015).

*Turnover* karyawan selalu menjadi masalah utama yang dihadapi oleh organisasi tanpa mempertimbangkan lokasi, ukuran, sifat dari bisnis, dan strategi bisnis (*profit atau non-profit oriented*). Yin-Fah, Foon, Chee-Leong & Osman

(2010) mengatakan bahwa *turnover* karyawan merupakan masalah serius terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Ali (2009) yang menyatakan bahwa pengeluaran biaya organisasi akan meningkat jika *turnover* karyawan yang tinggi tidak terpecahkan. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Menurut McShane & Glinow (2010) *turnover* merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi semenjak adanya revolusi industri. Rumah Sakit Umum X juga mengalami hal yang demikian. Berdasarkan wawancara personal dengan pihak SDM Rumah Sakit Umum X diperoleh informasi bahwa terjadi peningkatan *turnover* karyawan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018.

*Jumlah karyawan tahun 2016, 591 orang dan tahun 2017, 539 orang. Alasan resign beragam, ada yang menikah lalu ikut suaminya, ada yang diterima PNS. Alasan itu yang paling banyak.* (Komunikasi Personal, 2 Juli 2018).

Berdasarkan data tertulis yang diperoleh peneliti diketahui jumlah karyawan Rumah Sakit Umum X Medan Tahun 2016 berjumlah 635 sedangkan untuk Tahun 2017 berjumlah 485.

Sepanjang tahun 2018 (Januari 2018 sampai dengan pertengahan bulan Juni 2018) diketahui bahwa ada 51 orang karyawan yang mengundurkan diri dan 5 orang karyawan baru yang diterima.

*Mereka sebagian besar sudah tidak lagi bekerja di sini karena mengundurkan diri atas keinginan sendiri, masalah pribadi dan ada juga yang meninggal.* (Komunikasi Personal, 18 Juni 2018).

*Dalam dua minggu terakhir ini ada lagi yang resign. Minggu lalu dua orang terus minggu ini udah keluar dua orang lagi terus tadi sore ada lagi yang mau resign. Pokoknya kutengok ada aja yang mau resign akhir-akhir ini.* (Komunikasi Personal, 3 Juli 2018).

Sebelum terjadinya berhenti dari pekerjaan atau disebut dengan *turnover*, berdasarkan teori pembentukan tingkah laku Fishbein & Ajzen (1975) terdapat intensi yang dapat memprediksikan munculnya perilaku. Mobley, dkk (dalam Kurniawan, dkk, 2016) mengatakan *turnover intention is the cognitive process of thinking, planning, and desiring to leave the job*. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat dilihat dari seberapa besar

keinginan berpindah (*intensi turnover*) yang dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan. Mobley (dalam Kristiana, Yusuf & Priyatama) menjelaskan bahwa *intensi turnover* mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Hal ini dapat diartikan bahwa intensitas *turnover* karyawan merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* di dalam perusahaan. Gejala yang dapat dilihat pada karyawan yang memiliki keinginan untuk *turnover* antara lain berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain, berusaha untuk mencari lowongan kerja, membandingkan pekerjaan, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, dan tidak mau peduli dengan perusahaan. Penelitian Andini (2006) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja, upah atau gaji yang diterima, serta adanya kesempatan untuk promosi atau jenjang karir di perusahaan akan mempengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini juga terjadi di Rumah Sakit Umum X sesuai dengan kutipan wawancara berikut ini :

*Alasan saya resign karena mau ikut suami. Tapi, meskipun saya tidak ikut suami saya bekerja ditempat yang jauh, saya tetap mau pindah dari Rumah Sakit Umum X karena*

yah..... taulah gimana kondisi Rumah Sakit X sekarang. Kita sulit tuk dapat gaji tepat waktu selalu terlambat dikasi..... (Komunikasi Personal, 19 Juni 2018).

Sudah tidak nyaman aja saya rasa bekerja disana. Tidak nyaman ya karena pasien BPJS tidak sebanyak tahun sebelumnya, imbas dari itu gaji telat dibayar, karena semua pada tahu lebih banyak pengeluaran dari pemasukan ya akibatnya timbul rasa jenuh dan bosan karena tiap bulannya seperti itu..... (Komunikasi Personal, 25 Juni 2018).

Kutipan wawancara di atas menunjukkan bahwa kondisi perusahaan dan lingkungan kerja menjadi salah satu alasan untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan mengalami ketidaknyamanan atau yang lebih dikenal dengan konsep *Job Insecurity*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sverke, Hellgren, & Naswall (2002) ditemukan bahwa *job insecurity* mempunyai dampak bagi karyawan dan organisasi dalam jangka waktu pendek dan jangka waktu panjang. Jangka waktu pendek *job insecurity* akan berdampak

pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan kepada pemimpin. Jangka waktu panjang, *job insecurity* berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performansi kerja dan intensi *turnover*. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Suwandi & Indratoro (dalam Irwandi, 2008) yang menyatakan bahwa *turnover* merupakan bentuk dari usaha akhir karyawan yang mengalami *job insecurity*. Pendapat tersebut terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan Rosenblatt, Talmud & Ruvio (1999) dimana *turnover intentions* sangat dipengaruhi oleh *job insecurity*.

*Job insecurity* adalah pandangan subjektif seseorang mengenai situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja (Sverke & Hellgren, 2002). *Job insecurity* dicirikan dengan adanya kekhawatiran seseorang mengenai masa depan pekerjaannya (Rosenblatt, dkk, 1999). Ashford, Lee, & B ( 7 ) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan keadaan dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* disebabkan antara lain karena perbedaan persepsi dan kepribadian masing-masing individu. Hal ini merupakan teori dasar bagi variabel pemicu *job insecurity*,

variabel tersebut adalah *locus of control*, peran yang ambigu (*role ambiguity*) dan perubahan-perubahan dalam lingkungan organisasi (*organizational changes*).

Rumah Sakit Umum X juga sedang mengalami perubahan-perubahan. Perubahan-perubahan tersebut antara lain : pergantian kepemimpinan, revisi struktur organisasi, *redesign* fisik rumah sakit, perubahan visi, misi, tujuan, komitmen dan motto rumah sakit, mempersiapkan SIMRS (Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit) yang baru, kegiatan sosialisasi yang dilakukan setiap harinya (senin-sabtu) dimana kegiatan ini dilaksanakan untuk mengetahui kendala-kendala yang terdapat dalam setiap unit kerja dan tentunya saling berbagi pengetahuan tentang pelayanan kesehatan kepada seluruh pegawai rumah sakit, pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai khususnya di bidang penggunaan teknologi seperti komputer. Perubahan-perubahan tersebut dilakukan untuk memperbaiki internal rumah sakit dan juga sedang mempersiapkan Akreditasi rumah sakit untuk dapat memasuki era SNARS (Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit) dan diharapkan dapat lulus paripurna.

*Kalau saya sendiri sih kurang nyaman dengan pekerjaan sekarang. Pekerjaan saya*

*sekarangkan diposisikan pekerjaannya kebanyakan komputer sedang saya maunya lebih banyak berinteraksi dengan orang banyak. .... Gaji karyawan terus terlambat dikasi, selalu lewat dari tanggal 10 dikasi ya... mau gimana pasien sedikit karyawan banyak (ratusan). (Komunikasi Personal, 14 Juni 2018).*

*Yang berubah dari Rumah Sakit X ini menurut saya seperti pembangunannya, kinerjanya, manajemennya..... Terus ada juga peraturan-peraturannya juga sekarang lebih ketat kayaknya. Ada juga kebijakan yang dulu ada sekarang sudah dihilangkan padahal itu sangat berarti bagi karyawan. (Komunikasi Personal, 19 Juni 2018).*

*..... kalau sekarang tuh kita kadang mau dipindahkan posisinya maksud saya kayak kita biasanya dan memang bekerja di posisikan di Gedung A Lantai 1 lah misalnya besok kita tiba-tiba kita bisa dipindahkan ke Gedung B tanpa SK..... Kalau terus begini ya... niat keinginan mengundur diri*

*pasti ada..... kita dioper di sana-sini tiba-tiba tanpa pemberitahuan lebih dulu, peraturan dan perintah yang kadang membuat kita tertekan.* (Komunikasi Personal, 19 Juni 2018).

*Yang berubah dari Rumah Sakit X ini cuman desain gedung dalamnya aja sih yang berubah sama motto dan visi misi rumah sakit serta direktornya....., selama saya bekerja permasalahan obat tak kunjung ada titik penyelesaiannya.* (Komunikasi Personal, 25 Juni 2018).

*..... manajemen Rumah Sakit ini sangat kurang baik. Peraturan dibuat pelaksanaannya tidak merata kayak setengah-setengahlah istilahnya..... Waktu pulang kerja pun selalu lebih lama dari jadwalnya tapi telat sikit, ditandai kita.....* (Komunikasi individu dengan kelompok, 3 Juli 2018).

Dari beberapa kutipan wawancara diatas, kita bisa melihat bagaimana rasa tidak aman bekerja pada karyawan Rumah Sakit Umum X dimana rasa tidak aman bekerja tersebut memunculkan keinginan

untuk mengundurkan diri dari perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Smithson & Lewis (dalam Dhania & Mahardayani, 2013)<sup>9</sup> yang sudah memiliki perasaan tidak aman lagi berada di perusahaan, dapat menyebabkan mereka menjadi bingung dalam melaksanakan berbagai aktivitas pekerjaan mereka, karena hal ini dianggap oleh karyawan sebagai situasi yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan mereka, di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam tempat kerja mereka tetapi disisi lain mereka merasa bahwa posisinya senantiasa terancam.

Karyawan memiliki respon yang berbeda-beda dalam menyikapi munculnya *job insecurity*. Menurut Vurren (dalam Setiawan & Hadianto, 2009) ada tiga respon yang biasanya dilakukan oleh karyawan yaitu, tindakan pertama adalah *avoidance* (menghindar), seperti malas datang ke kantor, tidak berminat terhadap pekerjaan. Tindakan kedua adalah ketidakpercayaan terhadap kepemimpinan perusahaan dan mencari pekerjaan yang baru, dan tindakan ketiga adalah pasrah dalam menghadapi situasi lingkungan kerja dan mengikuti alur dari kepemimpinan tersebut. Dalam ketidakamanan mereka dalam bekerja tindakan pertama dan kedua agak sulit

untuk dilakukan karena itu tindakan ketigalah yang paling mungkin untuk diambil. Selintas nampaknya karyawan tetap bekerja padahal mereka lebih sering berbagi kecemasan dengan rekan kerjanya.

*Ya... banyak karyawan yang curhat khususnya rekan-rekan kerja saya yang satu unit dengan saya ya, kita semua sama mengeluh akan tuntutan kerja kita sekarang kita seperti ditekan gitu. .... gak ada yang berani mengeluarkan pendapatnya takut nanti kena sanksi.... Gimana kalau sanksinya dikeluarkan atau disuruh mengundurkan diri? Lapangan kerja susah didapat terus gak dapat pesangon lagi..... (Komunikasi Personal, 19 Juni 2018).*

*Kita semua sama ya mengeluh tentang kebutuhan atau finansial kita sebagai karyawan yang sudah bekerja tapi imbalan tidak ada .... karyawan yang sudah berpengalaman kerja disini dan sudah lama lah kerja disini resign terpaksa posisi mereka diisi sama karyawan yang baru yang menurut saya itu belum memiliki*

*kemampuan yang mumpunilah apalagi kalau sebagai atasan..... Mereka juga ngaku kalau tidak mau diposisi ini tapi mau gimana lagi mau tidak mau lah. (Komunikasi Personal, 19 Juni 2018).*

*..... dan kalau ada hambatan dalam bekerja akibat kurangnya kebutuhan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dengan baik itu sulit dan lama mendapat solusinya atau lama ditanggapi apalagi situasi Rumah Sakit X yang sekarang. (Komunikasi Personal, 25 Juni 2018).*

*..... semua karyawan disini sedang terguncang kami gak tau apa yang akan terjadi..... Kami gak tau apa yang direncanakan rumah sakit ini pada kami,..... (Komunikasi Individu dengan Kelompok, 24 Juni 2018).*

*..... Semua mengeluh tengoklah bawaan kerja pun sekarang kayak marah atau gak senang gitu. Kita kerja pun dah gak tau lagi posisi kita dimana mau nanti yang bukan urusan kita disuruh kita yang ngerjakan. .... Kalau curhat ya*

adalah tentang kerja hari ini, besok  
gimana kapan gajian cari kerja  
ditempat lain gitu-gitulah.....  
(Komunikasi Individu dengan  
Kelompok, 3 Juli 2018).

*Job insecurity* juga mempunyai  
dampak terhadap menurunnya keinginan  
pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan  
tertentu akhirnya mengarah pada keinginan  
untuk berhenti kerja. Individu yang  
mengalami tekanan *job insecurity*  
memiliki alasan rasional untuk mencari  
alternatif pekerjaan lain yang dapat  
mendukung kelanjutan dan memberikan  
rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh &  
Rosenblatt dalam Irwandi, 2008).

Berdasarkan pemaparan diatas,  
peneliti ingin mengetahui apakah *job  
insecurity* berpengaruh terhadap intensi  
karyawan untuk keluar dari Rumah Sakit  
Umum X.

Penelitian ini bertujuan untuk  
mengetahui sejauh mana pengaruh *job  
insecurity* terhadap *turnover intention* pada  
karyawan Rumah Sakit Umum X di  
Medan.

## LANDASAN TEORI

### Definisi *Turnover*

*Turnover* menurut Zainal, Ramly,  
Mutis & Arafah (2014) adalah pegawai  
berhenti dari satu perusahaan/organisasi  
dan pindah ke perusahaan/organisasi  
lainnya dengan alasan tertentu. *Turnover  
intention* dapat didefinisikan sebagai  
keinginan pekerja untuk meninggalkan  
organisasi tempatnya bekerja (A  
11  
Tinggi rendahnya *turnover*  
karyawan pada suatu organisasi  
mengakibatkan tinggi rendahnya biaya  
perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang  
harus ditanggung organisasi (Mercer  
dalam Irwandi, 2008).

### Aspek-Aspek *Turnover Intention*

Berdasarkan aspek-aspek intensi  
yang dikemukakan Ajzen (1991) melalui  
*theory of planned behavior* dan perilaku  
yang dimaksudkan ialah *turnover*, maka  
dikembangkan aspek-aspek *turnover  
intentions*, yaitu: *attitude toward the  
behavior*, *subjective norms*, dan *perceived  
behavioral control*.

#### a. *Attitude toward the behavior*.

Menjelaskan bagaimana sikap  
seseorang berdasarkan pandangan  
dan evaluasi terhadap objek atau  
perilaku.

- b. *Subjective norms*. Berisikan keinginan meninggalkan tempat kerja bagaimana persepsi seseorang hanya menerangkan sebagian kecil varian terhadap objek dengan dari *intention to leave*. mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya.
- c. *Perceived behavioral control*. Menjelaskan bagaimana kontrol seseorang terhadap suatu perilaku, dimana hal ini didukung dengan kondisi kerja yang terancam. *Job Insecurity* dilihat sebagai kesenjangan sejauh mana seseorang memiliki antara tingkat *security* yang dialami kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk seseorang dengan tingkat *security* yang melakukan suatu tindakan yang ingin diperolehnya (Hartley dalam Kuding & Kurnia, 2011).

### **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Turnover Intention**

Mobley (dalam Firdaus, 2017) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah:

1. Kepuasan Kerja Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*.
2. Komitmen organisasi, dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses dari *intention to leave* sebagai bentuk perilaku. Karena hubungan kepuasan kerja dan

*Job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Kuding & Kurnia, 2011) merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job Insecurity* dilihat sebagai kesenjangan antara tingkat *security* yang dialami seseorang dengan tingkat *security* yang ingin diperolehnya (Hartley dalam Kuding & Kurnia, 2011).

Ashford, dkk (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan bagian dari pekerjaan.

### **Aspek-Aspek Job Insecurity**

- a. Keparahan ancaman (*severity of threat*)  
Keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam

pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaannya secara keseluruhan.

1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan
  2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan
- Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat memengaruhi pekerjaannya. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan memengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

b. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)  
Ketidakberdayaan menunjukkan kemampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap pekerjaan secara keseluruhan dan aspek-aspek pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat ketidakberdayaan yang rendah memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

### **Kerangka Berpikir**

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Irwandi, 2008) individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat

mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi kariernya. Sebagaimana Ashford *at.al* (1989) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan terkadang merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga mempengaruhi emosi, proses, pikiran dan kondisi fisik. Ketidaknyamanan merupakan salah satu ciri-ciri adanya *job insecurity* (Irwandi, 2008).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian *kuantitatif*. Disebut *kuantitatif* karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Sebagaimana tujuan dari penelitian ini, yakni untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian, yaitu : Adakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Umum X di Medan? Maka dapat diketahui jika penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat *regresi*.

Dalam penelitian ini terdapat dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat yaitu : Variabel Bebas: *Job Insecurity*  
Variabel Terikat: *Turnover Intention*

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 1993) yang mana dalam penelitian ini, populasi dibatasi sebagai sejumlah subjek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum X, dengan karakteristik :

- Karyawan tetap yang bekerja di Rumah Sakit Umum X
- Masa kerja minimal 1 tahun

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 1993). Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum X. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu

(Sugiyono, 2017). Artinya, pemilihan subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 orang. Jumlah ini didasarkan atas pertimbangan akan ukuran populasi yang cukup besar dan heterogen, masalah biaya, keterbatasan waktu dan masalah ekonomi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta empirik mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goals of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2017).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data *primer* dan data *skunder*. Data primer (data tangan pertama) adalah data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari subjek atau responden penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data (Azwar, 2017). Data primer dalam penelitian ini diperoleh menggunakan skala pengukuran. Metode pengumpulan data ini menggunakan skala psikologi yang

berbentuk skala *likert* dengan beberapa pilihan. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala *job insecurity* dan skala *turnover intentions*. Kedua skala ini menggunakan penilaian dengan pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan yang *favorable*/mendukung atau memihak pada objek sikap dan pernyataan *unfavorable*/tidak mendukung objek sikap (Azwar, 2017). Pilihan jawaban yang digunakan dalam skala penelitian ini, yaitu: SS (sangat sesuai), S (Sesuai), TS (tidak sesuai), dan STS (sangat tidak sesuai).

**Tabel 2. Penilaian Respon Subjek pada Kedua Instrumen Penelitian**

	Alternatif Jawaban	
	Skor	
	Aitem Favorable	Aitem Unfavorable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

### 1. Skala *Job Insecurity*

*Job Insecurity* diukur dengan skala *job insecurity* dimana skala pengukuran ini dibuat sendiri oleh peneliti yang disusun berdasarkan penggabungan komponen konstruk *job insecurity* oleh Ashford, dkk (1989) yang terdiri atas aspek: ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan,

ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan dan *powerlessness*.

Skor total pada skala merupakan petunjuk tinggi rendahnya *job insecurity*. Semakin tinggi skor yang dicapai individu, maka semakin tinggi tingkat perasaan ketidakamanan terhadap pekerjaannya.

**Tabel 3. Blue Print Skala *Job Insecurity***

No.	Aspek	Aitem	Jumlah
1.	<i>Insecurity Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan	1,7,16,24,27,31	4,10,13,19,22
2.	ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan	2,8,11,17,20,29	5,14,23,25,28
3.	<i>Powerlessn ess</i>	3,6,12,15,21	9,18,26,30
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>14</b>
		<b>31</b>	<b>100%</b>

### 2. Skala *Turnover Intention*

*Turnover intention* diukur dengan skala *turnover intention* dimana skala pengukuran ini dibuat sendiri oleh peneliti yang disusun berdasarkan perluasan aspek-aspek intensi dari *theory of planned behavior* oleh Ajzen (1991), yaitu: *Attitude toward the behavior*, *Subjective norms* dan *Perceived behavioral control*.

Skor total pada skala merupakan petunjuk tinggi rendahnya *turnover Intentions*. Semakin tinggi skor yang dicapai seseorang maka semakin tinggi tingkat keinginan untuk berpindahya

dengan bulan Juni 2018, nama pegawai, pendidikan, usia, masa kerja, serta jabatan/unit kerja pegawai, visi/misi, struktur organisasi, dsb. Pengumpulan data juga dilakukan dengan observasi dan wawancara oleh peneliti.

**Tabel 4. Blue Print Skala Turnover Intention**

No.	Aspek	Aitem		Jumlah	%
		Turnover Intention	Favorable		
1.	<i>Attitude toward the behavior</i>	1,7,13,19 ,22,26,32 ,38	4,10,16, 24,29,35, 40	15	37,5 %
2.	<i>Subjective norms</i>	2,8,11,17 ,23,30,36	5,14,20, 27,33	12	30%
3.	<i>Perceived behavioral control.</i>	3,6,12,15 ,21,25,28 ,39	9,18,31, 34,37	13	32,5 %
<b>Total</b>		<b>27</b>	<b>17</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Data skunder (data tangan kedua) adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya (Azwar, 2017). Data skunder dalam penelitian ini berupa dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Artinya, data skunder dalam penelitian ini merupakan dokumentasi berisi informasi tentang karyawan serta profil Rumah Sakit Umum X diantaranya: daftar jumlah pegawai, tingkat *turnover* karyawan sejak bulan Januari 2018 sampai

**Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Daya Beda Aitem Alat Ukur**

**1. Uji Validitas Alat Ukur**

Uji Validitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2015). Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, karena validitas isi merupakan hal utama dalam suatu tes yang biasanya dinilai dengan menggunakan pertimbangan pakar (*professional judgement*). Validitas isi berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur (Azwar, 2015).

Peneliti meminta pertimbangan profesional, yang dalam hal ini adalah dosen pembimbing dan pihak-pihak lain yang berkompeten dalam memberikan pertimbangan, mulai dari awal penyusunan

*blueprint* hingga terbentuknya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi diantara individu lebih ditentukan oleh faktor eror daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan reliabilitas konsistensi internal dengan *single trial administration*. Artinya, skala hanya diberikan satu kali saja pada sekelompok individu sebagai subjek (Azwar, 2015). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*.

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx}$ ) dengan bantuan komputer dari program *SPSS version 22 for windows*. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, yang artinya semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2015).

Menurut Budi (2006) kategori reliabilitas pengukuran terbagi atas 5 (lima) bagian, yaitu :

Kurang reliabel	(0.00 – 0.20)
Agak reliabel	(> 0.20 – 0.40)
Cukup reliabel	(> 0.40 – 0.60)
Reliabel	(> 0.60 – 0.80)
Sangat reliabel	(> 0.80 – 1.00)

## 3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang  $n \geq 34$  dan tidak memiliki atribut yang diukur. Pengujian daya beda aitem dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi antara distribusi skor pada setiap aitem dengan skor total aitem itu sendiri, yaitu dengan menggunakan koefisien *Pearson Product Moment* dengan interval kepercayaan 95% menggunakan aplikasi komputer *SPSS version 22 for windows*.

Prosedur pengujian ini akan menghasilkan koefisien-koefisien aitem total yang dikenal dengan indeks daya beda aitem (Azwar, 2015). Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala berarti semakin tinggi daya beda aitem tersebut. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol berarti fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan

fungsi ukur skala daya bedanya tidak baik. Aitem yang digunakan adalah aitem yang memiliki nilai  $r_{ix} \geq 0.3$  (Azwar, 2015).

### Hasil Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Uji coba alat ukur penelitian

No.	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah valid	%
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan	1,7,27	16,24, 31	10,13, 22	4,19	6	40%
2.	Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan	2,8	11,17, 20,29	23	5,14, 25,28	3	20%
3.	<i>Powerlessness</i>	3,6, 15,21	12	18,26	9,30	6	40%
<b>Total</b>						<b>15</b>	<b>100%</b>

dilakukan pada sampel yang memiliki karakteristik yang sama dan dengan instrumen yang sama dengan penelitian sesungguhnya. Peneliti menyebarkan dua skala sekaligus dalam bentuk *booklet*, yaitu skala *job insecurity* dan skala *turnover intention* kepada karyawan Rumah Sakit Uum X Medan. Pada saat uji coba di peroleh 30 skala yang layak untuk diuji reliabilitas, uji validitas, dan uji daya beda aitem.

### 1. Hasil Uji Coba Skala *Job Insecurity*

Hasil uji coba skala *job insecurity* menunjukkan bahwa dari total 31 aitem terdapat 15 aitem dengan daya beda aitem yang tinggi sedang 16 diantaranya dinyatakan gugur karena daya beda aitem  $< 0,3$  (uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan batasan  $r \geq 0,30$ ). Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0,304 sampai 0,767 dengan reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* diperoleh  $r_{xx} = 0,899$  yang berarti tingkat reliabilitasnya tinggi (sangat reliabel). Distribusi aitem skala *job insecurity* setelah uji coba ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 5. Distribusi Aitem Skala *Job Insecurity* Setelah Uji Coba**

### 2. Hasil Uji Coba Skala *Turnover Intention*

Hasil uji coba skala *turnover intention* menunjukkan bahwa dari total 40 aitem terdapat 23 aitem dengan daya beda aitem yang tinggi sedang 17 diantaranya dinyatakan gugur karena daya beda aitem  $< 0,3$  (uji daya beda aitem dalam penelitian ini menggunakan batasan  $r \geq 0,30$ ). Koefisien korelasi aitem total bergerak

dari 0,304 sampai 0,814 dengan reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* diperoleh  $r_{xx} = 0,902$  yang berarti tingkat reliabilitasnya tinggi (sangat reliabel). Distribusi aitem skala *turnover intention* setelah uji coba ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Turnover Intention Setelah Coba**

No.	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah valid	%
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	<i>Attitude toward the behavior</i>	7,13, 19,22 26,32	1,38	10,35 40	4,16, 24,29	9	39,14%
2.	<i>Subjective norms</i>	2,8, 17,23 30,36	11	33	5,14, 20,27	7	30,43%
3.	<i>Perceived behavioral control</i>	12,21 25,28 39	3,6,15	34,37	9,18, 31	7	30,43%
<b>Total</b>						<b>23</b>	<b>100%</b>

## Prosedur Pelaksanaan Penelitian

### 1. Tahap Persiapan Penelitian

#### 1) Pembuatan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang terdiri dari atas skala *job insecurity* dan skala *turnover intention*. Kedua skala dibuat dan disusun sendiri oleh peneliti dalam bentuk aitem-aitem pernyataan berdasarkan aspek-aspek yang digunakan. Aitem-aitem yang telah dibuat dan disusun kemudian dianalisis oleh *profesional judgement* yaitu dosen pembimbing. Skala *job insecurity* terdiri atas 31 aitem dan skala *turnover intention* terdiri atas 40 aitem yang dibuat dalam bentuk *booklet*.

#### 2) Permohonan Izin

Sebelum peneliti melakukan uji coba alat ukur dan pengambilan data penelitian, peneliti terlebih dahulu meminta surat izin penelitian dari program studi yang ditunjukkan secara resmi kepada perusahaan (Rumah Sakit Umum X). Setelah mendapat izin untuk melakukan penelitian (surat tanda izin penelitian), peneliti melakukan konfirmasi ke pihak Rumah Sakit Umum X untuk mengetahui prosedur

dan aturan yang berlaku jika hendak melakukan penelitian di tempat tersebut dan memberitahu hari, waktu dan tanggal penelitian akan dilakukan oleh peneliti. Setelah itu, peneliti meminta surat balasan jika penelitian telah selesai dilaksanakan.

## 2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum X Medan. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 08 – 14 bulan Agustus tahun 2018 dimana peneliti melakukan penyebaran skala dengan terlebih dahulu menemui kepala ruangan dimana skala penelitian hendak di sebar dengan menyerahkan surat izin penelitian dari pihak SDM yang dibuat oleh pihak Komite Diklit Rumah Sakit Umum X Medan. Jika izin diberikan, peneliti akan menyerahkan skala penelitian sebanyak yang diizinkan untuk disebar dan akan diisi oleh anggota dari ruangan tersebut dan pengumpulan (pengembalian) ke peneliti disepakati oleh pihak peneliti dan pihak kepala ruangan.

## 3. Tahapan Pengolahan Data

Setelah semua data terkumpul, peneliti memberikan penilaian atau skor untuk mendapat skor keseluruhan pada masing-masing subjek. Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan metode statistik

menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS versi 22 for windows*

### 3.1. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Analisis regresi adalah salah satu jenis analisis parametrik yang dapat memberikan dasar untuk memprediksi serta menganalisis varian. Korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat dapat digambarkan dalam suatu garis yang disebut *garis regresi* (Budi, 2006). Akan tetapi sebelum analisis data dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa:

#### 1. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas menggunakan teknik statistik uji *kolmogorov smirnov*. Data dikatakan terdistribusi normal jika nilai  $p \geq 0,05$ . Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian. Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi

normal. Tetapi jika jauh dari nilai normal, maka dapat dilakukan beberapa langkah yaitu: melakukan *transformasi data*, melakukan *trimming data outliers* atau *menambah data observasi* (<https://www.coursehero.com/file/p4e4e4v/1>).

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* (Uji F). Data dikatakan linear jika nilai signifikansi linearitasnya  $< 0,05$ . Semua analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *statistical package for social science* (SPSS) *versi 22 for windows*.

Tabel 7. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	16	22,2%
Perempuan	56	77,8%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel 7 (diatas) dapat kita ketahui jika subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah terbanyak adalah perempuan, yaitu sebanyak 56 orang (77,8%), sedangkan subjek berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang (22,2%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 72 orang. Selanjutnya akan dijelaskan penyebaran tentang subjek penelitian berdasarkan identitas yang diisi oleh subjek pada bagian identitas diri yang terdapat pada skala penelitian yang terdiri atas jenis kelamin, usia dan lama bekerja di Rumah Sakit Umum X Medan.

#### 1. Berdasarkan Jenis Kelamin

#### 2. Berdasarkan Usia

Subjek dalam penelitian ini memiliki rentang usia 18 – 55 tahun. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Paragraf 2 (Anak) menyatakan jika perusahaan dilarang untuk mempekerjakan anak kecuali untuk jenis pekerjaan dibidang tertentu. Batas usia anak yang dimaksud adalah 15 tahun.

**Tabel 8. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia**

Usia	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
0-17 tahun	Pramasa dewasa	0	0%
17-21 tahun	Transisi masa dewasa awal	1	1,39%
22-28 tahun	Memasuki dunia Dewasa	19	26,39%
28-33 tahun	Transisi usia 30	20	27,78%
33-40 tahun	Mapan	16	22,22%
40-45 tahun	Transisi paruh baya	11	15,28%
45-50 tahun	Memasuki masa dewasa pertengahan	3	4,16%
50-55 tahun	Transisi usia 50	2	2,78%
55-60 tahun	Puncak masa dewasa pertengahan	0	0%
60-65 tahun	Transisi dewasa akhir	0	0%
65-?	Masa dewasa Akhir	0	0%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

Artinya, batasan usia minimal tenaga kerja adalah 15 tahun tanpa batas maksimal. Sedangkan menurut Konvensi No.138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja Pasal (3) menyatakan Usia minimum untuk diperbolehkan bekerja di setiap jenis pekerjaan, yang karena sifat atau keadaan lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda, tidak boleh kurang dari 18 tahun. Menurut Jati (2015) usia yang dikatakan produktif untuk melakukan suatu pekerjaan berusia tidak kurang dari 15 tahun serta tidak lebih dari usia 64 tahun. Berdasarkan batas usia tersebut, usia subjek dalam penelitian ini mengacu pada teori psikologi perkembangan bagian tahap-tahap perkembangan oleh Levinson (dalam

Upton, 2012), yang terdiri atas: Pramasa dewasa (0-17 tahun), transisi masa dewasa awal (17-21 tahun), memasuki dunia dewasa (22-28 tahun), transisi usia 30 (28-33 tahun), mapan (33-40), transisi paruh baya (40-45 tahun), memasuki masa dewasa pertengahan (45-50 tahun), transisi usia 50 (50-55 tahun), puncak masa dewasa pertengahan (55-60 tahun), transisi dewasa akhir (60-65 tahun), masa dewasa akhir (65-?). Berikut tabel sebaran subjek penelitian berdasarkan usia.

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa jumlah terbanyak pertama dari total 72 subjek penelitian berada di kategori transisi usia 30 (28-33 tahun) yang berjumlah 20 orang (27,78%). Ciri-ciri dari tahap ini, yaitu periode mempertanyakan. Orang dewasa mempertanyakan apakah

pilihan-pilihan hidup dan hubungan-hubungan mereka sesuai dengan keinginan mereka. Jika tidak mereka dapat melakukan penyesuaian kecil dalam struktur kehidupan mereka atau merencanakan perubahan-perubahan besar seperti perubahan karier, perceraian atau kembali

bersekolah (Levinson dalam Upton, 2012).

Subjek penelitian dengan jumlah terbanyak kedua berada di memasuki dunia dewasa (22-28 tahun) yang berjumlah 19 orang (26,39%). Usia dengan kategori memasuki usia dewasa menurut Levinson (dalam Upton, 2012) termasuk dalam musim (era) panas dimana orang dewasa membangun struktur kehidupan mereka yang pertama, kerap dengan mengambil dan menguji suatu pilihan karier dan dengan menikah/membentuk suatu hubungan yang stabil. Mereka bekerja demi kesuksesan, mencari pasangan yang suportif dan/atau pembimbing, dan tidak banyak mempertanyakan hidup mereka.

Subjek penelitian dengan jumlah terbanyak ketiga berada di kategori mapan (33-40 tahun) yang berjumlah 16 orang (22,22%). Masa ini merupakan masa untuk membangun dan menjalani hidup baru yang kerap berbeda dan untuk “melakukannya” atau mewujudkan

“mimpi”. Orang dewasa dapat mengatasi kebutuhan akan seorang pembimbing dan menjadi diri mereka sendiri. Orang dewasa

**Tabel 9. Gambaran Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
0-2 tahun	<i>Early career stage</i>	2	2,78%
3-10 tahun	<i>Middle career stage</i>	49	68,05%
>10 tahun	<i>Late career stage</i>	21	29,17%
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>100%</b>

pada tahap ini cenderung ambisius, berorientasi tugas dan tidak reflektif (Levinson dalam Upton,2012).

Subjek dengan jumlah terbanyak keempat berada di kategori transisi paruh baya (40-45 tahun) dan termasuk dalam musim (era) gugur yang berjumlah 11 orang (15,28%). Ini merupakan periode penting untuk mempertanyakan berbagai hal. Orang dewasa yang sukses mempertanyakan apakah mimpi-mimpi yang mereka bangun di usia dewasa muda berharga untuk dicapai. Jika belum tercapai mereka menerima kenyataan bahwa mereka tidak akan pernah dapat mewujudkannya dan sekali lagi melakukan perubahan-perubahan besar dalam struktur kehidupan mereka. Mereka mengakhiri masa dewasa awal dan memasuki masa dewasa pertengahan (Levinson dalam Upton,2012).

Subjek dengan jumlah terbanyak kelima berada di kategori memasuki masa

dewasa pertengahan (45-50 tahun) yang berjumlah 3 orang (4,16%). Kendati kekuatan fisik dan mental orang dewasa sedikit berkurang setelah usia 40. Secara normal mereka masih mampu menjalani kehidupan yang “aktif dan penuh” sepanjang masa dewasa pertengahan. Jika kondisi-perkembangan cukup baik, masa dewasa pertengahan dapat menjadi era pemenuhan pribadi dan kontribusi sosial. Ini berarti bahwa orang dewasa harus mencapai kesepakatan dengan tiga tugas perkembangan besar dalam transisi paruh baya, yaitu: (1) mengkaji hidup mereka di masa dewasa awal dan menilai kembali apa yang telah mereka lakukan di masa itu; (2) memodifikasi elemen-elemen negatif dalam struktur saat ini dan menguji pilihan-pilihan baru; (3) menghadapi polaritas dalam kehidupan mereka (Levinson dalam Upton,2012).

### 3. Berdasarkan Lama Bekerja (Masa4.1. Uji Asumsi

#### Kerja)

Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan dan bagaimana hubungan

antara perusahaan dengan tenaga kerjanya (Kurniawati, 2014). Kaur & Sandhu (2010) membagi masa kerja dalam tiga bagian, yaitu *early career stage* (0-2 tahun), *middle career stage* (3-10 tahun) dan *late career stage* (>10 tahun). Berdasarkan pembagian masa kerja tersebut, maka gambaran subjek penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa subjek penelitian yang bekerja di Rumah Sakit Umum X Medan dengan jumlah terbanyak pertama berada di kategori *middle career stage* (3-10 tahun) yang berjumlah 49 orang (68,05%), berada pada kategori *late career stage* (> 10 tahun) berjumlah 21 orang (29,17%), sedangkan yang berada pada kategori *early career stage* (0-2 tahun) berjumlah 2 orang (2,78%).

Uji asumsi bertujuan untuk melihat apakah data penelitian yang dianalisis telah memenuhi asumsi dasar regresi, yaitu normalitas dan linearitas.

#### 1. Uji Asumsi Normalitas

ji asumsi normalitas dilakukan dengan statistik *kolmogorov smirnov*. Hasil uji asumsi normalitas pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai

signifikansi 0,200 ( $p > 0.05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal

**Tabel 10.**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

**2. Uji Asumsi Linearitas**

Berdasarkan uji asumsi linearitas antara variabel *job insecurity* dengan variabel *turnover intention*, ditemukan F sebesar 10,971 dengan signifikansi linearity 0,002 ( $p < 0.05$ ). hal ini menunjukkan bahwa asumsi linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat terpenuhi seperti pada tabel berikut

**Tabel 11. Hasil Uji Linearitas**

Pada bagian ini akan diuraikan bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Umum X Medan. Untuk itu dilakukan analisa regresi yang hasilnya seperti tabel berikut ini.

**Tabel 12. Hasil Analisa Regresi**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	200,280	1	200,280	10,357	,002 <sup>b</sup>
Residual	1353,664	70	19,338		
Total	1553,944	71			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), JI

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,36642787
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,052
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TI	476,852	12	39,738	2,177	,025
* JI					
Between Groups	200,280	1	200,280	10,971	,002
Linearity					
Deviation from Linearity	276,572	11	25,143	1,377	,208
Within Groups	1077,092	59	18,256		
Total	1553,944	71			

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa  $F_{hitung} = 10,357$  dengan signifikansi  $p = 0,002$  ( $p < 0.05$ ). sedangkan nilai  $F_{tabel}$  untuk  $N = 72$  dan signifikansi  $p = 0,05$  diketahui  $F_{tabel}$  sebesar 3,12. Dengan demikian nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $p < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesa penelitian yang digunakan pada penelitian ini diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

**Tabel 13. Hasil Uji Determinasi R Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,359 <sup>a</sup>	,129	,116	4,398	1,279

a. Predictors: (Constant), *JI*

b. Dependent Variable: *TI*

Berdasarkan tabel 13 diatas diketahui bahwa koefisien determinasi analisa regresi *job insecurity* dengan *turnover intention* adalah 0,129 (lihat *R Square*) yang berarti 12,9% variansi *turnover intention* yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Umum X Medan dipengaruhi oleh *job insecurity* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

#### Hasil Tambahan Penelitian

Bagian ini menggambarkan bagaimana *turnover intention*, *job insecurity* karyawan Rumah Sakit Umum X Medan berdasarkan nilai mean empirik dan mean hipotetik. Data penelitian yang ada akan dikelompokkan dengan mengacu

pada kriteria kategorisasi. Kriteria kategorisasi pada penelitian ini terdiri atas tiga bagian, yaitu tinggi/Memiliki keinginan keluar, sedang/memiliki keinginan keluar yang cukup dan rendah/kurang memiliki keinginan untuk keluar. Penggolongan mengacu pada data *mean* hipotetik dan standard deviasi (Azwar dalam Pasaribu, 2016) dengan rumusan sebagai berikut.

Tinggi/ Memiliki keinginan keluar

$$: \geq \text{Mean} + 1 (\text{SD})$$

Sedang/cukup memiliki keinginan keluar

$$: \text{Mean} - 1(\text{SD}) < X < \text{Mean} + 1(\text{SD})$$

Rendah/kurang memiliki keinginan keluar

$$: \leq \text{Mean} - 1 (\text{SD})$$

#### 1. Gambaran *Turnover Intention* Karyawan Rumah sakit Umum X Medan

Gambaran skor *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum X Medan melalui uji signifikansi perbedaan antara mean empirik dan mean hipotetik skor *turnover intention*.

**Tabel 14. Perbedaan Mean Hipotetik dengan Mean Empirik *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit Umum X Medan**

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Mi n	Ma x	Mea n	SD	Mi n	Ma x	Mea n	SD
Turnover intention	23	92	57,5	11,5	46	67	52,47	4,678

Berdasarkan tabel 14 diperoleh mean empirik *turnover intention* sebesar 52,47 dengan standar deviasi 4,678. Sedangkan mean hipotetik sebesar 57,5 dengan standar deviasi sebesar 11,5. Dari perbandingan antara mean empirik dengan mean hipotetik, diketahui bahwa mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik ( $52,47 < 57,5$ ). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum *turnover intention* pada karyawan Rumah sakit Umum X Medan tergolong sedang.

Berdasarkan nilai mean dan standard deviasi hipotetik dilakukan kategorisasi *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Umum X Medan pada tabel berikut.

**Tabel 15. Kategorisasi Skor Turnover intention**

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
Turnover Intention	$X < 46$	Rendah	9	12,5%
	$46 \leq X < 69$	Sedang/cukup	63	87,5%
	$\geq 69$	Tinggi	0	0%
<b>Total</b>			<b>72</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 15 dapat diketahui jika sebagian besar

karyawan Rumah Sakit Umum X Medan memiliki tingkat *turnover intention* yang tergolong sedang sebanyak 63 orang (87,5%). Selanjutnya sebanyak 9 orang (12,5%) memiliki tingkat *turnover intention* yang tergolong rendah dan tidak ada karyawan yang tergolong memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi.

### Gambaran Job Insecurity Karyawan Rumah Sakit Umum X Medan

Gambaran skor *job insecurity* karyawan Rumah Sakit Umum X Medan melalui uji signifikansi perbedaan antara mean empirik dan mean hipotetik skor *job insecurity*.

**Tabel 16. Perbedaan Mean Hipotetik dengan Mean Empirik Job Insecurity Karyawan Rumah Sakit Umum X Medan**

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Job Insecurity	15	60	37,5	7,5	31	55	36,57	3,536

Berdasarkan tabel 16 diperoleh mean empirik *job insecurity* sebesar 36,57 dengan standar deviasi 3,536. Sedangkan mean hipotetik sebesar 37,5 dengan standar deviasi sebesar 7,5. Dari perbandingan antara mean empirik dengan mean hipotetik, diketahui bahwa mean empirik lebih kecil dari mean hipotetik ( $36,57 <$

37,5). Hal ini menunjukkan bahwa secara umum *job insecurity* pada karyawan Rumah sakit Umum X Medan tergolong sedang.

Berdasarkan nilai mean dan standard deviasi hipotetik dilakukan kategorisasi *job insecurity* karyawan Rumah Sakit Umum X Medan pada tabel berikut.

**Tabel 17. Kategorisasi Skor *Job Insecurity***

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Job Insecurity</i>	$X < 30$	Rendah	0	0%
	$30 \leq X < 45$	Sedang/cukup	71	98,61%
	$\geq 45$	Tinggi	1	1,39%
<b>Total</b>			<b>72</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 17 dapat diketahui jika sebagian besar karyawan Rumah Sakit Umum X Medan memiliki tingkat *job insecurity* yang tergolong sedang sebanyak 71 orang (98,61%). Selanjutnya 1 orang (1,39%) memiliki tingkat *job insecurity* yang tergolong tinggi dan tidak ada karyawan dengan tingkat *job insecurity* dalam kategori rendah.

### Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan

Rumah Sakit Umum X Medan tergolong cukup/ sedang memiliki tingkat *turnover intention* (keinginan untuk keluar). Sebagian besar karyawan cukup yakin jika mereka memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Tingkat *turnover intention* yang cukup/ sedang tersebut berpotensi untuk naik maupun turun.

Pada kondisi yang dirasa semakin meresahkan/menyulitkan karyawan dengan tingkat *turnover intention* yang cukup/ sedang dapat berubah menjadi tinggi dan dapat menjadi permasalahan serius bagi pihak Rumah Sakit Umum X Medan khususnya unit kerja SDM. Dengan situasi dan kondisi Rumah Sakit Umum X yang masih terus mempersiapkan perubahan karyawan akan semakin dipaksa untuk bekerja ekstra hal ini akan semakin memengaruhi bertambahnya tingkat *job insecurity* yang dimiliki karyawan dimana *job insecurity* merupakan salah satu faktor timbulnya *turnover intention*.

Karyawan yang memiliki minat yang tinggi untuk keluar maka dia tidak akan fokus lagi dengan pekerjaannya. Ketidakfokusan ini akan menurunkan kinerja individu pada perusahaan (Suryani, 2011).

Sebagaimana *turnover intention* akan berdampak negatif bagi organisasi

karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Hakim, 2016).

Berdasarkan hasil analisa data dapat dijelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan tersebut. Beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention*, yaitu: Menurut Smithson & Lewis (dalam Dhania & Mahardayani, 2013) karyawan yang sudah memiliki perasaan tidak aman lagi berada di perusahaan, dapat menyebabkan mereka menjadi bingung dalam melaksanakan berbagai aktivitas pekerjaan mereka, karena hal ini dianggap oleh karyawan sebagai situasi yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan mereka, di satu sisi mereka ingin terus eksis di dalam tempat kerja mereka tetapi disisi lain mereka merasa bahwa posisinya senantiasa terancam. Individu yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat

mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt dalam Irwandi, 2008).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya Irwandi (2008) yang menunjukkan bahwa meningkatnya perputaran kerja di suatu organisasi akan menimbulkan ketegangan, rasa tidak aman dan tidak nyaman dalam bekerja. Bagi karyawan ancaman tersebut merupakan alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasakan lebih aman, hal tersebut sekaligus berpeluang menimbulkan biaya potensial yang tidak ekonomis bagi organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Irwandi 2008) terutama jika turnover tersebut menimpa karyawan yang memiliki performance bagus (*disfungsional turnover*).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *job insecurity* menjadi prediktor bagi *turnover intention* yang memberikan sumbangan sebesar 12,9%. Artinya, *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 12,9% untuk meningkatkan *turnover intention* karyawan. Sedang sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Besaran sumbangan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Umum X Medan

yang tergolong kecil dipengaruhi oleh masa kerja karyawan yang rata-rata berada dalam kategori *middle career stage* dan *late career stage*. Seperti yang dikatakan oleh Hadiyani (dalam Kurniawati, 2014), semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

Hal ini pun didukung oleh Prihastuti (dalam Ridlo, 2012) bahwa semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut (Parson dalam Ridlo, 2012).

Faktor lain yang memengaruhi besarnya keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat pula dipengaruhi oleh usia karyawan, karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar.

## **KESIMPULAN Dan SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover

intention pada karyawan Rumah Sakit Umum X Medan. Artinya, job insecurity menjadi salah satu prediktor dalam timbulnya serta meningkatnya turnover intention.

2. Besarnya sumbangan variabel job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Umum X Medan adalah sebesar 12,9%
3. Secara umum turnover intention dan job insecurity pada karyawan Rumah Sakit Umum X Medan berada dalam kategori cukup/sedang.

## **Saran**

### **1. Saran Metodologis**

- a) Lakukan penelitian lanjutan di semua bagian (unit kerja) yang ada di Rumah Sakit Umum X Medan agar diperoleh data yang lebih luas serta bervariasi tentang job insecurity dan turnover intention.
- b) Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Umum X Medan disarankan untuk benar-benar mengkonfirmasi (follow up) tentang skala yang disebar kepada setiap pihak dimana alat ukur di titipkan agar segera dapat mengantisipasi kurangnya alat ukur

yang dibutuhkan dan skala segera terkumpul di waktu yang tepat. Disarankan pula untuk lebih baik menunggu skala untuk diisi untuk mengantisipasi kerjasama (mencontek) dimana peneliti dapat menjelaskan skala penelitian secara langsung pada subjek jika terjadi hal-hal yang kurang menyenangkan bagi subjek penelitian terhadap alat ukur penelitian.

## 2. Saran Praktis

a) Berdasarkan hasil penelitian karyawan menyatakan jika mereka cukup yakin merasakan ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) dimana rasa ketidakamanan akan berdampak pada pekerjaan (tidak/kurang fokus dalam bekerja) dan dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini tentunya dapat merugikan perusahaan sebagaimana dampak dari ketidakamanan bekerja (*job insecurity*) serta dampak dari *turnover intention* (lihat BAB II) apabila ada pada karyawan. Untuk itu dirasa perlu untuk melakukan evaluasi dan pendekatan pada karyawan bahwa mereka

(karyawan) dibutuhkan untuk bekerja di perusahaan

b) Karyawan perlu diberi dukungan dalam bekerja di perusahaan jika mereka memiliki kesempatan untuk mengalami peningkatan/pengembangan potensi yang ada pada mereka berupa pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan pekerjaan, pelatihan untuk menumbuhkan atau mengeluarkan dan mengembangkan kreatifitas dalam pekerjaan (karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan suatu tindakan yang ingin karyawan lakukan/gaya bekerja yang adalah dirinya bukan yang sepenuhnya diatur oleh perusahaan) dimana hal ini akan memberi keuntungan pada perusahaan sekaligus minat karyawan akan pada pekerjaannya dan kesetiaannya akan perusahaan bukanlah karena suatu hal takut tidak dapat menemukan pekerjaan lain atau hal negatif lainnya melainkan karena mereka merasa diberdayakan dengan baik di perusahaan (sadar jika mereka juga mempunyai hak di perusahaan bukan hanya sekedar kewajiban)

- c) Orang-orang yang berpengaruh dalam pekerjaan karyawan di perusahaan (atasan) berpengaruh terhadap pandangan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja oleh sebab itu perlu untuk membekali para atasan dengan kemampuan membimbing (*mentoring*), keterampilan akan hubungan interpersonal, dan kemampuan efektif dalam pemecahan masalah, pengambilan keputusan yang baik, komunikasi dan negosiasi yang tidak mencederai hak atau diri individu (karyawan)
- and Human Decision Processes 50, 179-211. University of Massachusetts at Amherst.*
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Ed. Revisi II. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). "Content, causes, and consequences of job turnover: A Theory based measure and substantive test". *Academy of Management Journal*. Vol. 32, No.4. pp. 803-829.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. (2009). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences Volume II, Number 2. pp. 239-252.*
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Tesis*. Program Studi Magister Managemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior*
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* : Edisi II. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budi, T, P. (2006). *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: Andi.
- Chang, C, P & Chang, W, C. (2008). Internal Marketing Practices and Employees' Turnover Intentions in Tourism and Leisure Hotels. *The*

- Journal of Human Resource and Adult Learning Vol. 4, Num. 2.* Southern Taiwan University, Taiwan.
- Dhania, D. R. & Mahardayani, I. H. (2013). Komitmen Organisasi Karyawan Outsourcing Kab. Kudus Ditinjau dari Job Insecurity. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi (SEMPSI)*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Dinas Kesehatan Kota Medan. (2016). *Profil Kesehatan Kota Medan Tahun 2016*.
- Ditjen Yankes 2017. *RS Online* (<http://sirs.yankes.kemkes.go.id/rs/online/report/>) (Rekapitulasi Data RS). Diakses, 29 Juni 2018.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Jurnal of Economics and Business Vol.1 No.1*.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention, and behavior an introduction to theory and research.
- Reading; MA: Addison-Wesley. (<http://people.umass.edu/aizen/f&a/1975.html>). Diakses, 6 Juli 2018.
- Hakim, F. (2016). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan *Outsourcing*. *Dinamika UMT Volume I No. 2 Hal 66 – 83*.
- Halungunan, H. (2015). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self Efficacy Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi* (dipublikasi). Universitas Negeri Semarang (<http://lib.unnes.ac.id/21888/1/1511410033-s.pdf>). Diakses, 29 Mei 2018.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi 1 (3):303-312*. Universitas Mulawarman.
- Irwandi, S. A. (2008). Analisis Variabel-Variabel Predictors Job Insecurity

- Terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris Pada Dosen Fakultas Ekonomi PTS). *Artikel* (dipublikasi) (<https://www.researchgate.net/publication/311262674>). Diakses, 29 Mei 2018.
- Jati, W, R. (2015). Bonus Demografi Sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang Atau Jendela Bencana Di Indonesia?. *Jurnal Volume 23 Nomor 1 Halaman 1-19*. Peneliti Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI).
- Kaur, K & Sandhu, S, H. (2010). Career Stage Effect on Organizational Commitment: Empirical Evidence from Indian Banking Industry. *International Journal of Business and Management* 1. 5, No. 12;
- Konvensi No. 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja ([www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)) diakses, 19 Agustus 2018 pukul 22.46
- Kristiana, B., Yusuf, M & Priyatama, A, N. dan Burnout dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bagian Konvensi III PT Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal*. Universitas Sebelas Maret (<http://candrajiwa.psikologi.fk.uns.ac.id/index.php/candrajiwa/article/viewFile/121/111>). Diakses, 29 Mei 2018.
- Kuding, G, M, P & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pertelevisian di Jakarta). *Jurnal Ultima Accounting Vol 3. No.1*. Universitas Multimedia Nusantara.
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT “X” Di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol. 4 No. pp. 65-78*.
- Kurniawati, I, D. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*

- Terapan* Vol. 02, No. 02. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.1: 17-32*. Universitas Sam Ratulangi.
- McShane, S, L & Glinow, M, A, V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World. 5th Edition*. New York: Mcgraw-Hill Irwin.
- Novliadi, F. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja. *Karya Tulis*. Universitas Sumatera Utara.
- Pasaribu, R, P. (2016). Pengaruh Modal Psikologi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kesiapan Berubah Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Area Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara
- Peraturan Menteri Kesehatan No. 28 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional (<http://www.depkes.go.id/resource/download/general/PMK%20No.%2028%20ttg%20Pedoman%20Pelaksanaan%20Program%20JKN.pdf>). Diakses, 29 Mei 2018.
- Putra, I, P, A, D, A & Rahyuda, A, G. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan *Job Insecurity* Terhadap *Quit Intention* Di PT Bali Chippendale Furniture. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12; 7810-7837*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Ridlo, I, A. (2012). Turn Over Karyawan “Kajian Literature” (<https://www.researchgate.net/publication/295755034>)- Diakses, 27 Agustus 2018
- Robbins, S, P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts Controversies Applications*. Seventh Edition.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I & Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of

- Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes. *Article in European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Setiawan, I, N, A & Putra, M, S. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8*. Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Setiawan, R & Hadiano, B. (2009). *Job Insecurity* Dalam Organisasi. *Jurnal Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha: Bandung*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, R. (2011). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Quit intentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi. *Tesis*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik Departemen Ilmu Administrasi
- Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Sutanto, E, M & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol, 4, No. 1: 76-88*. Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty On The Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review. 51 (1), 23-42*.
- Sverke, M., Hellgren, J & Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology Vol. 7, No. 3, 242-264*.
- Tirtaputra, A., Tjie, L, T & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Volume 13 Nomor 2*. Universitas Gunadarma.

- Toly, A, A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik\*. *Jurnal Akuntansi & Keuangan* Vol. 3, No. 2 : 102 – 125. Universitas Kristen Petra.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Upton, P. (2012). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga
- Utami, I & Bonussyeani, N, E, S. (2009). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 6 - Nomor 1 hal 117 - 139. Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Wahyuni, A, S., Zaika, Y & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Keinginan Berpindah) Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 8, No.2*.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yin-Fah, B, C. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 8. pp. 57-64.
- Yulianto, A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT Dan Liris Sukoharjo. *Naskah Publikasi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta ([http://eprints.ums.ac.id/21217/15/02.NASKAH\\_PUBLIKASI.pdf](http://eprints.ums.ac.id/21217/15/02.NASKAH_PUBLIKASI.pdf)). Diakses, 29 Mei 2018.
- Zainal, V, R., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers

61

**SITUS WEB :**

<http://beritasumut.com/kesehatan/Pengembangan-Rumah-Sakit-Seser-Kawasan-Pinggiran-Kota> -

Diakses, 29 Mei 2018

<https://www.coursehero.com/file/p4eht4v/1> - diakses, 27 Agustus

2018