

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat RSUD Kardinah Tegal**

RSUD Kardinah Kota Tegal bermula dari balai pengobatan yang didirikan pada tahun 1927 oleh Raden Ajeng Kardinah. Raden Ajeng Kardinah adalah istri Bupati Tegal pada masa itu, merupakan sosok yang sangat peduli dengan nasib rakyat, khususnya dalam hal pengobatan yang masih sangat tradisional pada masa tersebut. Dengan modal awal 16.000 golden hasil penjualan buku karangan beliau berjudul "Cara Membuatik" ditambah bantuan dari Residen Pekalongan, maka didirikanlah Balai Pengobatan yang bertujuan untuk memberikan bantuan pengobatan kepada rakyat yang kurang mampu. Pada tahun 1971 setelah Raden Ajeng Kardinah wafat, Balai Pengobatan yang sudah mengalami berbagai peningkatan sarana dan prasarana diserahkan kepada Pemerintah Daerah Tingkat II Kotamadya Tegal dan kemudian berubah menjadi rumah sakit yang kemudian diberi nama Rumah Sakit Umum Kardinah Tegal.

Pada tahun 1983, dengan Surat Keputusan Walikota Madya Dati II Tegal Nomor 61/1/1004/1983, Rumah Sakit Umum Kardinah ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Tipe C, selanjutnya pada tahun 1995 dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 92/ Menkes/SK/I/1995 ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Daerah tipe B Non Pendidikan. Pada tahun 1998 Rumah Sakit Umum Kardinah dinyatakan lulus

akreditasi dengan sertifikat akreditasi rumah sakit untuk 5 (lima) Pelayanan Dasar, dan pada tahun 2002 Rumah Sakit Umum Kardinah dinyatakan lulus akreditasi dengan sertifikat akreditasi rumah sakit untuk 12 (duabelas) Pelayanan. Dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka berdasarkan Keputusan Walikota Tegal Nomor 445 /244 /2008 Tanggal 31 Desember 2008, ditetapkanlah status pengelolaan keuangan RSUD Kardinah sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai hak pengelolaan keuangan dalam bentuk Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan status penuh. Kemudian pada tanggal 16 Desember 2011, RSUD Kardinah berhasil memperoleh sertifikat mutu ISO 9001 : 2008 Certificate of Registration No : D0023.1.1023.12.11 dan berhasil mempertahankan sampai dengan sekarang

## **2. Visi dan Misi RSUD Kardinah Tegal**

### **a. Visi**

Menjadi rumah sakit bertaraf nasional, berwawasan pendidikan dan penelitian, profesional serta mandiri dengan pelayanan prima.

### **b. Misi**

1. Mengembangkan manajemen rumah sakit yang efektif dan profesional (*Good Governance*)
2. Memberikan pelayanan prima kepada seluruh lapisan masyarakat jasa rumah sakit dengan menjunjung tinggi standar dan etika profesi serta berkeadilan (*Good Clinical Governance*)

3. Mengembangkan pelayanan kesehatan sesuai dengan perkembangan teknologi kedokteran terkini berwawasan lingkungan (*Continuous Improvement*)

### **3. Nilai**

1. Kerjasama Tim
2. Integritas
3. Kemanusiaan
4. Profesional

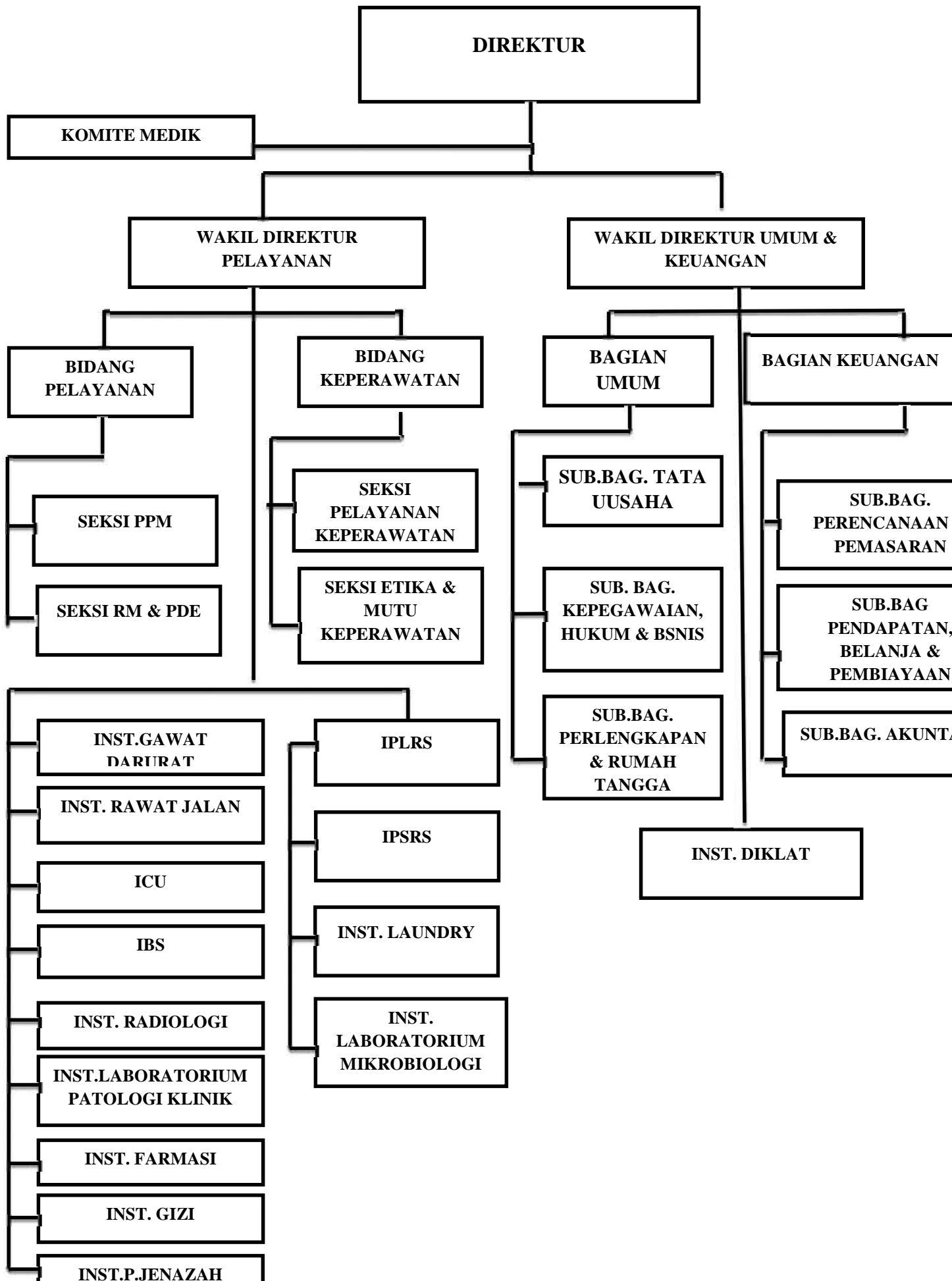
### **4. Falsafah**

Pelayanan Kesehatan yang diselenggarakan atas dasar Keikhlasan, Kesungguhan, Beretika dan Amanah, menjadikan setiap langkah Pelayanan jadi Ibadah

### **5. Struktur Organisasi**

Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka diperlukan adanya pengaturan pembagian tugas yang dijabarkan dalam struktur organisasi yang berbentuk garis, wewenang, dan tanggung jawab mulai dari jabatan tertinggi sampai pada beberapa jabatan dan tingkatan.

## STRUKTUR ORGANISASI RSUD KARDINAH TEGAL



Gambar 2. Struktur Organisasi

## 6. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal. Yang mana penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, job insecurity terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan yang. Objek penelitian ini adalah karyawan non medis RSUD Kardinah Tegal.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisisioner yang dibagikan secara langsung pada responden. Penyebaran kuisisioner ini dilakukan pada bulan september dengan pembagian kuisisioner sebanyak 163 yang disebar kepada karyawan non medis RSUD Kardinah Tegal. Rincian distribusi kuisisioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner

<b>Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Kuisisioner yang disebar	163	100%
Kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
Kuisisioner kembali namun tidak dapat diolah	0	0%
Kuisisioner yang dapat diolah	163	100%

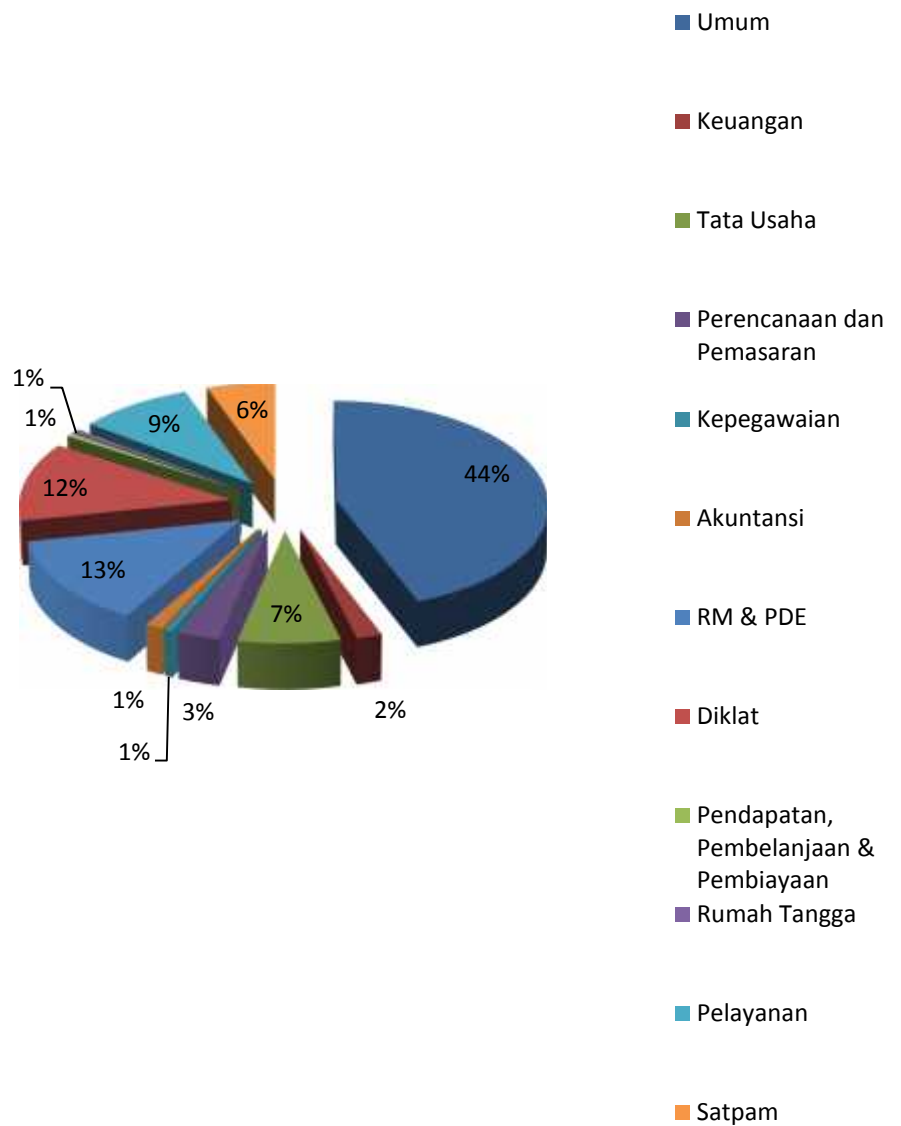
Sumber: Data primer diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa kuisisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 163 kuisisioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti bahwa seluruh kuisisioner kembali dan dapat diolah.

Dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah satuan unit kerja, jabatan, jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Untuk lebih jelas mengenai data dari responden dapat dilihat pada karakteristik berikut ini yang disajikan dalam bentuk diagram lingkaran yang menunjukkan besarnya dalam jumlah dan presentase.

a. Karakteristik responden berdasarkan satuan unit kerja

Dari hasil penelitian pada gambar menunjukkan karakteristik responden berdasarkan satuan unit kerja sebagai berikut :



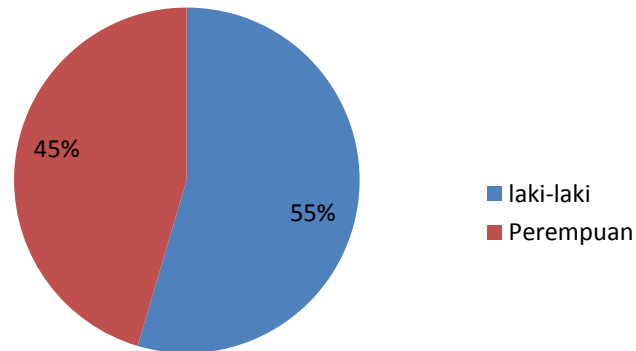
Gambar 3. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Sumber: data primer diolah tahun (2018)

Berdasarkan satuan unit kerja yang memiliki persentase terbanyak pertama yaitu perawat sebanyak 20%, yang memiliki persentase terbanyak kedua yaitu farmasi sebanyak 16%, yang memiliki persentase terbanyak ketiga yaitu instalasi gizi sebanyak 13% dan

memiliki persentase terbanyak keempat yaitu bidan sebanyak 12% dan unit kerja lainnya dibawah 12%.

b. Karakteristik responden jenis kelamin

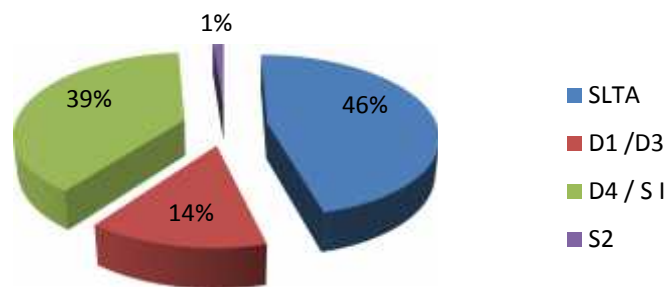


Gambar 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dapat diketahui bahwa 55% responden adalah laki-laki. Sedangkan perempuan hanya 45%.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan



Gambar 5. Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data primer diolah (2018)

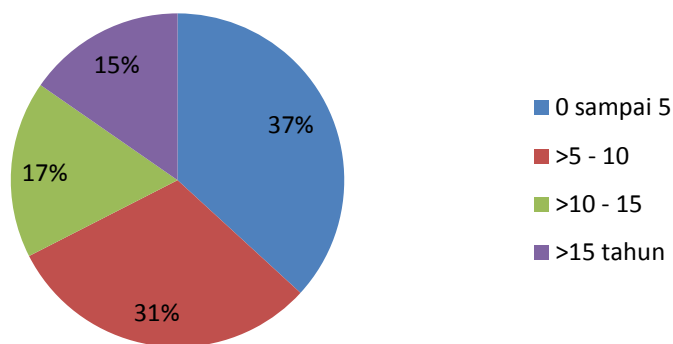
Data responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden yang memiliki persentase terbanyak adalah pendidikan SLTA yaitu sebanyak 46%. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat



pendidikan di RSUD Kardinah Tegal cukup baik, dari total 163 responden, pendidikan DI/D3 yaitu sebanyak 14%, pendidikan D4/S1 yaitu sebanyak 39%, dan S2 yaitu 1%.

- 1) SLTA : 75 orang, dengan persentase 46% dari 163 Responden
- 2) D1/D3 : 23 orang, dengan persentase 14% dari 163 responden
- 3) D4/S1 : 63 orang, dengan persentase 39% dari 163 responden
- 4) S2 : 2 orang, dengan persentase 1% dari 163responden

e. Karakteristik responden menurut masa kerja



Gambar 6. Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Data primer diolah (2018)

Responden berdasarkan masa kerja yang memiliki persentase terbanyak pertama adalah rentang masa kerja 0 – 5 tahun yaitu sebanyak 37%, yang memiliki rentang persentase terbanyak kedua adalah > 5 – 10

tahun yaitu sebanyak 31%, yang memiliki rentang persentase terbanyak ketiga adalah > 10 – 15 tahun yaitu 17%, dan yang memiliki persentase terkecil adalah rentang masa kerja 15%.

## B. Analisis Data Dan Pembahasan

### 1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *job insecurity* (X3), satu variabel mediasi yaitu *turnover intention* (M), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang merupakan karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal :

#### a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5. Jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja (X1)

No	Pernyataan	Item								Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS				
1	Saya puas dengan pekerjaan yang sudah diberikan	1	92	150	60	175	84	21	538	83,28	Sedang	
2	Saya puas dengan gaji yang saya terima dari pekerjaan saya.	0	86	129	48	215	114	28	620	88,57	Sedang	
3	Saya puas dengan adanya kesempatan kenaikan jabatan yang diberikan oleh atasan saya.	0	130	153	40	115	66	28	532	76	Cukup Rendah	
4	Saya puas dengan atasan yang selalu memberikan dukungan dalam bekerja.	0	32	225	52	210	78	35	632	90,28	Sedang	
5	Rekan kerja yang mendukung membuat saya puas bekerja.	0	8	123	80	365	156	0	732	104,57	Cukup Tinggi	
									Jumlah	442,7		
									Rata-rata	88,54	Cukup Tinggi	

Sumber : Data Primer diolah 2018

Tabel 4 di atas menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator pada variabel kepuasan kerja. Indikator yang pertama memperoleh nilai indeks 83,28 dan masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan cukup merasa puas dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Pada indikator yang kedua, nilai indeks juga menunjukkan kategori sedang sebesar 88,57 atasan cukup memberi dukungan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Indikator yang ketiga memperoleh nilai indeks sebesar 76 yang masuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja para karyawan kurang membangkitkan semangat dalam bekerja. Pada indikator yang keempat memperoleh nilai indeks sebesar 90,28 dan masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan cukup memeberikan kesempatan kepada karyawan untuk semakin maju dalam bidang pekerjaannya masing- masing. Pada indikator yang kelima memperoleh nilai indeks 104,57 dan masuk dalam cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan dibayar dengan gaji yang cukup tinggi sesuai pekerjaan yang dilakukannya.

### b. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 6. Jawaban responden untuk variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi	Item							Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS			
1	Saya mempunyai hasrat untuk tetap berkomitmen terhadap RSUD Kardinah Tegal	2	0	54	44	460	4	0	565	80,71	Cukup Rendah
2	Saya memiliki keinginan untuk berkomitmen terhadap RSUD Kardinah Tegal	0	54	72	48	290	258	0	722	103,14	Cukup Tinggi
3	Adanya rasa keterikatan secara emosional membuat saya komitmen terhadap RSUD Kardinah Tegal	0	0	30	56	370	372	28	856	112,28	Cukup Tinggi
									Jumlah	296,13	
									Rata-rata	98,71	Sedang

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 5 menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, pada indikator pertama diperoleh nilai indeks sebesar 80,71 yang berarti masuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hasrat para karyawan untuk berkomitmen terhadap RSUD Kardinah cukup rendah. Pada indikator yang kedua diperoleh nilai indeks sebesar 103,14 yang berarti masuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan mempunyai keinginan untuk berkomitmen terhadap RSUD Kardinah yang cukup tinggi. Indikator yang ketiga diperoleh nilai indeks sebesar 112,28 yang berarti masuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa keterikatan terhadap organisasi yang cukup tinggi.

### c. Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

Tabel 7. Jawaban responden untuk variabel *Job Insecurity*

No	Pernyataan Variabel Keterlibatan Kerja	Item							Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS			
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi dan bagi diri saya khususnya.	1	6	87	64	380	222	14	774	110,57	Cukup Tinggi
2	Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan yang saya lakukan berikutnya dan mempengaruhi masa depan pekerjaan dan karir saya.	0	60	123	64	280	120	7	654	93,42	Sedang
3	Saya tidak selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga kesalahan yang saya perbuat mengancam pekerjaan saya.	1	60	168	68	210	102	7	616	88	Sedang
4	Saya sangat takut jika pekerjaan yang saya lakukan terdapat banyak kesalahan yang saya perbuat	12	148	108	52	105	36	14	475	67,85	Cukup Rendah
5	Saya dapat kehilangan pekerjaan karena dihentikan	2	42	89	48	220	126	7	634	90,57	Sedang
									Jumlah	450,41	
									Rata-rata	90,08	Sedang

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 7 menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada variabel *job insecurity*. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, pada indikator pertama diperoleh nilai indeks sebesar 110,57 yang berarti masuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya sangat penting bagi organisasi dan bagi diri

mereka khususnya. Pada indikator yang kedua diperoleh nilai indeks sebesar 93,42 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan sadar akan resiko yang akan terjadi jika melakukan kesalahan pada organisasi. Indikator yang ketiga diperoleh nilai indeks sebesar 88 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup mengantisipasi setiap kesalahan yang dilakukan sehingga kesalahan yang dilakukan tidak mengancam pekerjaan mereka selanjutnya. Indikator yang ketiga diperoleh nilai indeks sebesar 67,85 yang berarti masuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak takut jika pekerjaan yang mereka lakukan terdapat banyak kesalahan yang diperbuat. Indikator yang kelima diperoleh nilai indeks sebesar 90,57 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan cukup sadar akan hilangnya pekerjaan karena diberhentikan.

#### d. Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Tabel 8. Jawaban responden untuk variabel *turnover intention*

No	Pernyataan Variabel Keterlibatan Kerja	Item								Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS				
1	Beberapa waktu terakhir ini saya sering absen bekerja, karena saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya	10	60	114	20	210	234	0	648	92,57	Sedang	
2	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja	8	76	114	24	20	198	0	440	62,85	Cukup Rendah	
3	Beberapa waktu terakhir ini saya kerap melakukan pelanggaran tata tertib kerja.	16	92	201	12	105	66	0	492	70,28	Cukup Rendah	
4.	Saya akan protes kepada atasan terhadap kebijakan institusi yang tidak sesuai dengan keinginan saya.	6	136	66	64	75	216	7	570	81,42	Sedang	
5	Beban pekerjaan yang lebih dari atasan akan saya terima walaupun tidak saya kerjakan.	7	146	96	46	55	180	7	537	76,71	Cukup Rendah	
									Jumlah	383,83		
									Rata-rata	76,76	Cukup Rendah	

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel 8 menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada variabel kemampuan kerja. Berdasarkan hasil pada tabel di atas, pada indikator pertama diperoleh nilai indeks sebesar 92,57 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tersebut cukup banyak yang absen kerja karena merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Pada indikator yang kedua diperoleh nilai indeks sebesar 62,85 yang berarti masuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak datang terlambat ke tempat kerja.

Indikator yang ketiga diperoleh nilai indeks sebesar 70,28 yang berarti

masuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran yang dilakukan para karyawan cukup rendah. Indikator yang keempat diperoleh nilai indeks sebesar 81,42 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan tidak akan protes terhadap atasan terhadap kebijakan institusi yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. indikator yang kelima diperoleh nilai indeks sebesar 76,71 yang berarti masuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang lebih dari atasan tidak akan diterima dan tidak akan dikerjakan oleh para karyawan.

#### e. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9. Jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan Variabel Keterlibatan Kerja	Item								Jumlah	Nilai Indeks	Kategori
		STS	TS	KS	N	AS	S	SS				
1	Saya mampu meningkatkan target pekerjaan	1	10	138	56	415	72	21	713	101,85	Cukup Tinggi	
2	Saya mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	0	14	153	64	410	24	28	693	99	Sedang	
3	Saya mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	0	42	228	64	230	18	14	596	85,14	Sedang	
4.	Saya mampu menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan	0	94	252	56	80	12	7	510	71,57	Cukup Rendah	
5	Saya mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan	0	28	228	76	200	90	0	622	88,85	Sedang	
									Jumlah	446,41		
									Rata-rata	89,28	Sedang	

Sumber : Data primer diolah (2018)



Tabel 9 menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan pada variabel kinerja karyawan. berdasarkan hasil pada tabel diatas , pada indikator pertama diperoleh nilai indeks sebesar 101,85 yang berarti masuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan mampu meningkatkan target pekerjaan. Indikator kedua diperoleh nilai indeks sebesar 99 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan cukup mampu mengerjakan pekerjaan tepat waktu. Pada indikator ketiga diperoleh nilai indeks sebesar 71,57 yang berarti masuk dalam kategori cukup rendah. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan kurang mampu menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan indikator yang kelima diperoleh nilai indeks sebesar 88,85 yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

## **2. Uji Instrumen dan Penelitian**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan alat uji dimana nilai signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  adalah sampel sebanyak 163 sampel yang diperoleh pertama kali pada pengumpulan data, sehingga sampel yang diuji validitasnya sebanyak 163 sampel. Besarnya  $df$  dalam penelitian ini adalah  $163 - 2 = 161$  dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 diperoleh  $r$  tabel sebesar 0,1293. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan

yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai  $r$  positif, maka butir pernyataan valid (Ghozali, 2006). Berdasarkan pengujian yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja			
	Indikator 1	0.661	0.1293	Valid
	Indikator 2	0.697	0.1293	Valid
	Indikator 3	0.689	0.1293	Valid
	Indikator 4	0.533	0.1293	Valid
	Indikator 5	0.151	0.1293	Valid
2.	Komitmen Organisasi			
	Indikator 1	0.692	0.1293	Valid
	Indikator 2	0.717	0.1293	Valid
	Indikator 3	0.535	0.1293	Valid
3.	Job Insecurity			
	Indikator 1	0.445	0.1293	Valid
	Indikator 2	0.461	0.1293	Valid
	Indikator 3	0.546	0.1293	Valid
	Indikator 4	0.327	0.1293	Valid
	Indikator 5	0.136	0.1293	Valid
4.	Turnover Intention			
	Indikator 1	0.442	0.1293	Valid
	Indikator 2	0.590	0.1293	Valid
	Indikator 3	0.537	0.1293	Valid
	Indikator 4	0.207	0.1293	Valid
	Indikator 5	0.317	0.1293	Valid
5.	Kinerja karyawan			
	Indikator 1	0.534	0.1293	Valid
	Indikator 2	0.567	0.1293	Valid
	Indikator 3	0.483	0.1293	Valid
	Indikator 4	0.340	0.1293	Valid
	Indikator 5	0.291	0.1293	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2018)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa semua indikator yang diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuisioner akan dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . (Nunally dalam Ghozali, 2010).

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,708	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,730	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X3)	0,523	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (M)	0,565	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,610	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel mempunyai *cronbach alpha* yang cukup besar dan di atas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda karena variabel independen lebih dari satu (Suliyanto, 2011). Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16 for Windows*. Dengan terdapat variabel mediasi (*intervening*) diantara variabel independen dan dependen maka rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda terdapat beberapa model persamaan, antara lain :

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	Std Error	<i>t</i> hitung	Sig <i>t</i>	Adjusted <i>R</i> <sup>2</sup>
X <sub>1</sub> M	14,045	-0.201	0.070	-2,888	0.004	0.073
X <sub>2</sub> M	14,045	0.112	0.123	913	0.004	0.073
X <sub>3</sub> M	14,045	0.288	0.094	3,052	0.003	0.073
X <sub>1</sub> Y	12,662	0.149	0.055	2,713	0.000	0.046
X <sub>2</sub> Y	12,662	0.045	0.098	0,461	0.645	0.046
X <sub>3</sub> Y	12,662	0.135	0.076	1,763	0.004	0.046
M Y	14,038	0.276	0.094	2,947	0.004	0.303

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan regresi berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui sebagai berikut:

$$M = 14,045 + -0.201X_1 + 0.112X_2 + 0.288X_3 + e$$

$$Y = 12,662 + 0.149X_1 + -0.045X_2 + 0.135X_3 + 0.019M + e$$

$$Y = 14.038 + 0.276M + e$$

Berdasarkan Persamaan tersebut diketahui bahwa:

- a. Nilai koefisien kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar -0.201 yang berarti apabila kepuasan kerja menurun satu satuan maka *turnover intention* akan menurun -0.201 satuan. Nilai koefisien komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.112 yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat 0.112 satuan. Nilai koefisien *job insecurity* ( $X_3$ ) sebesar 0.288 yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat satu satuan maka *turnover intention* akan menurun 0.288 satuan.
- b. Nilai koefisien kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0.149 yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0.149 satuan. Nilai koefisien komitmen organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.045 yang berarti apabila komitmen organisasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0.045 satuan. Nilai koefisien ( $X_3$ ) sebesar 0.135 yang berarti apabila *job insecurity* meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0.135 satuan. Nilai koefisien ( $M$ ) sebesar 0.019 yang apabila *turnover intention* meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0.019 satuan.

- c. Nilai koefisien *Turnover Intention* (M) sebesar 0.276 yang berarti apabila *Turnover Intention* meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0.276 satuan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap hipotesis statistik menggunakan uji t dengan menggunakan uji hipotesis satu arah. Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### a). Hipotesis pertama

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh dari nilai t hitung  $-2.888 < 1.65437$  dengan tingkat signifikansi 0.004. Karena lebih kecil dari 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ). Maka yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*” **diterima**.

##### b). Hipotesis kedua

Hasil uji statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh t hitung  $913 > 1.65437$  dengan tingkat signifikansi 0.004. Karena lebih kecil dari 0.05 ( $0.004 < 0,05$ ). Dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.112. Maka yang

menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*” **diterima.**

c). Hipotesis ketiga

Hasil uji statistik uji t untuk variabel *job insecurity* diperoleh t hitung  $3.052 > 1.65437$  dengan tingkat signifikansi 0.003. Karena lebih kecil dari 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ). Dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.288. Maka yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*” **diterima.**

d) Hipotesis keempat

Hasil statistik uji t untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,713 > 1.65437$  dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.055. Maka yang menyatakan bahwa “ Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **diterima.**

e). Hipotesis kelima

Hasil statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar  $0,461 < 1.65437$  dengan tingkat signifikansi 0.645 karena lebih besar dari 0.05 ( $0.645 > 0.05$ ). Dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.045. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” **ditolak.**

## f). Hipotesis keenam

Hasil statistik uji t untuk variabel *job insecurity* diperoleh nilai t hitung  $1.763 > 1.65437$  dengan tingkat signifikansi 0.004 karena lebih kecil dari 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ). Dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.135. Maka yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

## g). Hipotesis ketujuh

Hasil uji statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh t hitung  $2.947 > 1.65437$  dengan tingkat signifikansi 0.004. Karena lebih kecil dari 0.05 ( $0.004 < 0.05$ ). Dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.276. Maka yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” **diterima**.

## h). Hipotesis kedelapan, kesembilan dan kesepuluh dengan uji sobel

## a). Hipotesis kedelapan

Berdasarkan hasil perhitungan Z hitung melalui *Sobel Test Calculator* (lihat lampiran 27 ) diperoleh nilai sebesar 2.05291 dengan tingkat signifikansi 0.04048 lebih kecil dari Z tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.96 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “*turnover intention* mampu



memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” **diterima.**

b). Hipotesis kesembilan

Berdasarkan hasil perhitungan *Z* hitung melalui *Sobel Test Calculator* (lihat lampiran 25 ) diperoleh nilai sebesar 0.86971 dengan nilai signifikansi 0.38446 lebih besar dari *Z* tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.96 maka hipotesis yang menyatakan bahwa “*turnover intention* tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” **ditolak.**

c). Hipotesis kesepuluh

Berdasarkan hasil perhitungan *Z* hitung melalui *Sobel Test Calculator* (lihat lampiran 26 ) diperoleh nilai sebesar 2.11988 dengan nilai signifikansi 0.03402 lebih kecil dari *Z* tabel dengan tingkat signifikansi 0.05 yaitu 1.96 maka hipotesis yang menyatakan bahwa” *turnover intention* mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan” **diterima.**

**b. Sobel test (*uji sobel*)**

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji Sobel untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (kepuasan kerja, dan *job insecurity*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (*turnover intention*). uji sobel dengan menggunakan perhitungan kalkulator sobel menunjukkan bahwa terjadi mediasi. Namun variabel

komitmen organisasi terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (*turnover intention*). Uji Sobel dengan menggunakan perhitungan kalkulator Sobel menunjukkan tidak terjadi mediasi.

**c. Uji F**

Dari uji statistik F didapat F hitung sebesar 12,621 dan signifikansi 0.000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (3.90) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, *job insecurity* dan *turnover intention* terhadap kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**d. Koefisien Determinasi (*R Square*)**

Koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Adapun hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada hasil regresi linier berganda dengan melihat *R square* berikut ini:

Tabel 13. Koefisien Determinasi (*R square*)

<b>Persamaan</b>	<b><i>R Square</i></b>
Model 1            X1, X2, X3    M	0.090
Model 2            X1, X2, X3, M    Y	0.069
Model 3                    M    Y	0.316

Sumber: Data Primer diolah (2018)

- a). Besarnya variasi yang dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0.090, hal ini berarti bahwa variabel *turnover intention* dijelaskan oleh

variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job insecurity* sebesar 09.0%, sedangkan sisanya sebesar 91% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b). Besarnya variasi yang dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, *job insecurity* dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.069, hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi *job insecurity* dan *turnover intention* sebesar 06.9%, sedangkan sisanya sebesar 99.3% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c) Besarnya variasi yang dijelaskan oleh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.316, hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel *turnover intention* sebesar 31.6%, sedangkan sisanya sebesar 68.4% ditentukan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**e. Uji Asumsi Klasik**

**a. Hasil uji normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, Ghozali (2006). Selain dengan menggunakan

grafik uji normalitas juga bisa menggunakan uji statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika  $K \text{ hitung} < K \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha$  untuk variabel penelitian (Suliyanto, 2011). Hasil uji normalitas untuk variabel disajikan berikut ini:

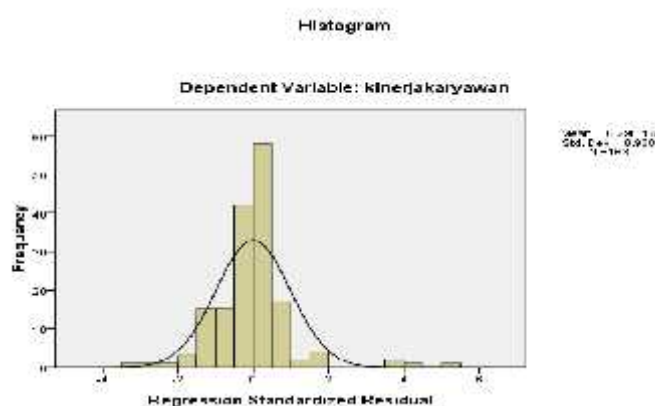
Tabel 14. *One sample Kolmogorov-Smirnov test*

	<i>Standardized Residual</i>
<i>Kolmogorov – Smirnov Z</i>	1.937
<i>Asymp. Sig. (2 tailed)</i>	0.001

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan nilai signifikan (*2 tailed*) sebesar  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan tidak menyebar secara normal.

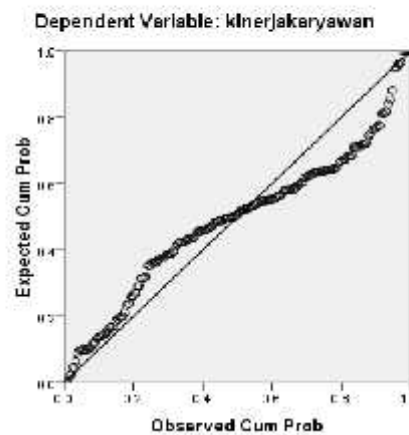
Gambar 6. Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: data primer diolah (2018)

Gambar.7 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



sumber: data primer diolah (2018)

Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik yaitu dengan uji histogram dan normal P-Plot hasilnya dapat dilihat tampilan histogram terlihat bahwa kurva dependen dan *regression standardized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan tampilan *normal probability plot regression standardized* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka uji normalitas analisis regresi layak digunakan.

b. Hasil uji heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dan untuk mengetahui adanya heterokedastisitas dengan menggunakan uji *Park*, jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi

variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heterokedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel. 15 Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja	0.464	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0.870	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Job insecurity</i>	0.558	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Turnover intention</i>	0.364	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah(2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Hasil uji multikolinieritas

Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan *linier* antar variabel independen dan model regresi. Ada atau tidaknya multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih dari 10, maka dalam model regresi tidak ada multikolonieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada table di bawah ini:

Tabel 15. Hasil uji multikolinieritas

Model		<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistic VIF</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.863	1,158	Tidak terjadi multikolinieritas
	Komitmen Organisasi	0.906	1,103	Tidak terjadi multikolinieritas
	<i>Job Insecurity</i>	0.884	1,131	Tidak terjadi multikolinieritas
	<i>Turnover Intention</i>	0.910	1,099	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2018)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## 6. Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal . Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya secara statistik dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini

mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu membuat karyawan tersebut keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambalilung Kabupaten Berau”.

## 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya secara statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan mempengaruhi karyawan tersebut untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Witasari (2009) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris pada Novotel Semarang)”.

## 3. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Artinya, secara statistik dapat menunjukkan bahwa *job insecurity* memang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa *job insecurity*



karyawan mempengaruhi karyawan tersebut untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Halimah, Fathoni, & Minarsih (2016) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di Galael Supermarket (Studi Kasus pada Galael Superindo Kota Semarang)”.

#### 4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, secara statistik dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja dari karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi setelah nilai kepuasan didapatkannya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai yang telah diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulianti & Tobing (2009) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”.

#### 5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya secara statistik menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)”.

#### 6. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarsih (2015) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intention* Karyawan pada *Royal Hotel n’launge Jember* “.

#### 7. Pengaruh *turnover intention* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.

Artinya, secara statistik dapat menunjukkan bahwa *turnover intention* memang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *turnover intention* akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Yudiastra & Darma (2015) dengan judul penelitian “ Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, *Turnover* terhadap Kinerja Pegawai”.

8. *Turnover intention* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis uji statistik uji sobel ditunjukkan bahwa *turnover intention* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas oleh perusahaannya maka akan meningkatkan kinerjanya dengan baik dan tidak akan keluar dari organisasinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andini (2006) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention”, Yudiastra & Darma (2015) dengan judul penelitian “ Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, *Turnover* terhadap Kinerja Pegawai”, dan Devi ( 2009) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja

dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening*”.

9. *Turnover intention* memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil statistik uji sobel menunjukkan bahwa *turnover intention* tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas terhadap organisasi tidak akan meningkatkan kinerjanya dengan baik dan tidak akan keluar dari organisasinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sidharta & Margaretha (2011) dengan judul penelitian “ Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan *Garment* Di Cimahi”, Sumarni (2011) dengan judul “ Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan”, dan Murty & Hudiwinarsih (2012) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).

10. *Turnover intention* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil statistik uji sobel ditunjukkan bahwa turnover intention mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan merasa tidak aman, maka kinerja karyawan akan menurun dan akan berdampak pada keluarnya karyawan dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh (Hanafiah, 2014) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau”, Asmara (2018) dengan judul penelitian “ Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya”, dan Widodo (2010) dengan judul “ Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya pada *Outsourcing*”.