

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI RSUD KARDINAH TEGAL

Irma Dwi Pratiwi 1)

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban

Email: Irmad469@gmail.com

Sugeng Rianto, S.H.,M.Si 2)

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Peradaban

Email: Sugengrianto@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment, and job insecurity on turnover intention as well as its impact on the performance of employees of Kardinah Tegal Hospital. This research was conducted on employees of Kardinah Tegal Hospital. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to respondents and through literature studies. The sample in this study were 163 respondents with sampling techniques, namely simple random sampling. Data analysis used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.16. The results of this study indicate that job satisfaction has a positive effect on turnover intention, organizational commitment has a positive effect on turnover intention, job insecurity has a positive effect on turnover intention, job satisfaction has a positive effect on employee performance, organizational commitment has no effect on employee performance, job insecurity has a positive effect on employee performance. While the results of the mediation test showed that turnover intention was able to mediate the effect of satisfaction on performance, turnover intention was not able to mediate the influence of organizational commitment to performance and turnover intention was able to mediate the effect of job insecurity on employee performance.

Keywords: *Satisfaction, Organizational Commitment, Job Insecurity, Turnover Intention, Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan bisnis. Globalisasi era 90-an yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia. Globalisasi yang muncul merupakan *global competition*, *global business*, dan *global company*. Persaingan di dunia bisnis yang sangat ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing kuat dan efisien. Demikian halnya dengan Rumah Sakit sebagai institusi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan haruslah mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan dan juga memberikan fasilitas yang baik pada pasien. Agar rumah sakit berkualitas, diperlukan sarana dan prasarana dalam kuantitas dan kualitas yang cukup. Untuk itu perlu didukung sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan profesionalitas. Konsep manajemen berkualitas (*quality control*) adalah sebagai suatu upaya untuk meningkatkan semangat kerja sumber daya manusia yang bertujuan meningkatkan *performance* dan pelayanan rumah sakit. Upaya ini dapat dicapai apabila didukung dengan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga mampu meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tujuan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Sarmiento (2014) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Sukwadi & Meliana (2014) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan perusahaan yang dapat tercermin dari beberapa indikator seperti disiplin, absensi, kerja sama, dedikasi dan kepuasan para pegawai. Prihantoro (2012) kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja yang baik sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Penelitian oleh Sukwadi & Meliana (2014), menyatakan bahwa setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. Oleh karena itu organisasi harus berusaha untuk mempertahankan karyawan yang potensial karena hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat *turnover* yang akhirnya juga berdampak pada kinerja karyawan.

Utami & Bonussyeani (2009) Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Apabila fenomena *turnover* ini terjadi dalam tingkatan yang cukup tinggi, maka akan memberikan dampak yang buruk bagi organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja ini baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja yang ada tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Kondisi yang demikian itu dapat terwujud melalui pendekatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi

seperti mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil atau melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Faudin,dkk:2016) . Jika nilai-nilai yang ada didalam organisasi telah didapatkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa puas. Semakin tinggi kepuasan yang didapatkan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar dan dampaknya kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disamping itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi penelitian oleh (Utami & Bonussyeani, 2009) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Semakin karyawan loyal terhadap organisasi maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi dan akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan. Faktor lain yang juga dapat memberikan efek terhadap kinerja pegawai dalam bekerja adalah *job insecurity* Andrinirina dan Sudarsih (2016) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Ketidakamanan merupakan titik masalah yang terjadi didalam organisasi. Semakin karyawan tidak merasa aman maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi yang juga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Demikian pula pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kardinah salah satu badan pelayanan kesehatan yang didirikan berdasarkan kebutuhan akan layanan kesehatan di Kabupaten Tegal dan sekitarnya yang sangat tinggi. Rumah Sakit ini memberi layanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat yang membutuhkannya. RSUD Kardinah harus mampu bersaing dengan rumah sakit umum lainnya yang terdapat di Kota Tegal, baik itu dari kualitas jasa penanganan medis ataupun jasa pelayanan non medisnya. RSUD Kardinah memiliki sumber daya manusia yang terbagi menjadi 3 bidang tenaga kerja yaitu medis, penunjang medis dan non medis. Selain tenaga kerja

medis, pada RSUD Kardinah tenaga kerja non medis juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas pelayanan. Karyawan non medis juga memegang peranan penting dalam mencapai tujuan RSUD Kardinah, seperti bagian keuangan, pelayanan administrasi, keamanan dan kebersihan. Saat ini RSUD Kardinah memiliki kondisi yang sangat menarik untuk diteliti, terutama pada aspek kinerja karyawan, *turnover intention* (intensi pindah kerja), kepuasan karyawan, dan *job insecurity* (ketidakamanan).

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, RSUD Kardinah berusaha untuk menurunkan tingkat intensi karyawan keluar (*turnover intention*). Tingkat *turnover intention* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah yang dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan RSUD Kardinah. Berikut ini disajikan tingkat absensi karyawan RSUD Kardinah sebagai salah satu tolak ukur *turnover intention* karyawan non medis dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal Periode 2015 – 2017 .

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Per Tahun	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Absensi (Persen)
1	2	3	4= 2x3	5	6= 4-5	7= 5/4-100%
2015	275	293	80.575	1907	78.668	2.36
2016	275	299	82.225	2553	79.672	3.10
2017	275	292	80.300	2092	78.208	2.60
Jumlah		884	243.100	6552	236.548	8.06
Rata-Rata		294.6	81.033	2.184	78.849	2.68
		6				

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal (2017)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase rata-rata tingkat absensi pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal adalah sebesar 2,68 persen, menurut (Putra & Sudharma, 2016) tingkat absensi dibawah 3 persen masih dianggap wajar sedangkan tingkat absensi diatas 3 persen dianggap tidak wajar sehingga perlu mendapatkan perhatian dari manajemen. Masih adanya rata –rata tingkat absensi 2,68 persen menerangkan bahwa perusahaan harus tetap berusaha menekan tingkat absensi untuk meningkatkan disiplin kerja karena setiap perusahaan pasti menginginkan tingkat absensi yang rendah. Dengan tingkat 10 absensi yang rendah maka terlihat bahwa semangat kerja pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal menjadi semakin meningkat sehingga dengan semangat kerja pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal yang tinggi maka kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal juga akan meningkat.

(Indrawati, 2013) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja.

Berdasarkan atas pengamatan dan informasi yang didapat, masih ada indikasi yang menyatakan kinerja pegawai khususnya pegawai non medis Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal yang dirasakan rendah yaitu pada saat meninggalkan jam kerja. Oleh karena itu Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal perlu mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran yang telah terjadi dengan cara memberikan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran dan meningkatkan kinerja para pegawainya dalam rangka menghadapi persaingan dari rumah sakit lainnya.

Berdasarkan pengamatan pada setiap bidang atau bagian divisi di RSUD Kardinah, masing-masing bagian memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda- beda salah satunya adalah gaji. Pemberian gaji yang tidak sepadan dengan pekerjaan yang diberikan akan menimbulkan

ketidakpuasan bagi karyawan serta kurangnya kesempatan jenjang karir juga menjadi permasalahan di RSUD Kardinah. Sehingga akan berdampak terhadap turunnya kinerja dari karyawan non medis RSUD Kardinah Rumah Sakit. Berikut ini jumlah karyawan di RSUD Kardinah:

Tabel 2. Jumlah Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal Tahun 2017

No	Pegawai/jabatan	Jumlah (orang)
1	Tenaga Medis	72
2	Tenaga Keperawatan	390
3	Tenaga Kebidanan	75
4	Tenaga Kefarmasian	67
5	Tenaga Kes. Masyarakat (Epid, Skm)	10
6	Tenaga Kesehatan Lingkungan	6
7	Tenaga Gigi (Nutrisionis)	8
8	Tenaga Keterapian Fisik (Akfis,Aot)	7
9	Tenaga Keteknisan Medis (Rm,D3Lab, Kardiovaskir)	34
10	Tenaga Teknik biomedika (Ro.Fisik, Atem, D4 Lab, Op)	17
11	Tenaga Non Medis/ Non Kesehatan	275
12	Psikologi	1
13	Dokter Tamu	2
	Jumlah	964

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal (2017)

Total jumlah karyawan RSUD Kardinah adalah sebesar 964 orang yang terbagi menjadi 3 bagian yaitu tenaga medis sebanyak 538 orang, penunjang medis sebanyak 149 orang, tenaga non medis sebanyak 275 orang, dan dokter tamu 2 orang.

Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah Tegal yang dapat

dilihat melalui loyalitas karyawan terhadap Rumah Sakit. Karyawan hanya bekerja sesuai dengan pekerjaannya saja. Kurangnya rasa memiliki, kesadaran merugi bila meninggalkan organisasi serta menurunnya tingkat ketertarikan terhadap organisasi akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap RSUD Kardinah.

Selain komitmen organisasi, ketidakamanan (*job insecurity*) juga merupakan salah satu faktor penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan (Sukwandi, 2014). Begitupun dengan RSUD Kardinah, yang masih menggunakan sistem kerja kontrak yang sifatnya sesaat. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Berdasarkan data Karyawan PNS dan Non PNS per desember 2017 terdapat 454 karyawan PNS, 507 karyawan non PNS/kontrak dan 1 THL (Tenaga Harian Lepas). Data tersebut menunjukkan karyawan non PNS/ Kontrak lebih besar jumlahnya dari karyawan PNS. Semakin tinggi tingkat karyawan Non PNS/ kontrak maka semakin tinggi pula rasa tidak aman (*job insecurity*) karyawan. Hal ini perlu adanya perhatian dari pimpinan untuk menekan tingginya angka *job insecurity* tersebut agar kinerja karyawan semakin baik. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan melakukan penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya pada Kinerja Karyawan di RSUD Kardinah Tegal”**

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian 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”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan signifikan antara kepuasan kerja dan intensi pindah kerja (*turnover*) dengan nilai $\beta = 0,019$, $t = 0,175$, dan

$p = 0,009$, perbedaan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan intensi pindah kerja (*turnover*) dengan nilai $\beta = 0,160$, $t = 1,491$, dan $p = 0,014$ ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan intensi pindah kerja (*turnover*) dengan nilai $F = 1,114$, $R = 0,025$, dan $p = 0,033$. Hal ini berarti kondisi ketidakpastian yang dihadapi karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, menimbulkan rasa ketidakpuasan dan rasa tidak aman yang berkepanjangan akan mempengaruhi kondisi karyawan yang bersangkutan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiyanto & Hidayati, 2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasinya, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

Penelitian 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)”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel *job insecurity* (X_1) adalah sebesar $0,0,824 X_1$ dan signifikan (nilai probabilitasnya = $0,000$ atau dibawah 5%). Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulianti & Tobing (2009) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung pada kinerja karyawan sebesar $0,05$. Dengan demikian

kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan sebesar 0,715. Hasil ini memberikan dukungan atas hipotesis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukwadi & Meliana (2014) dengan judul “ Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien parameter sebesar 0,24 dan signifikan pada alfa 5% (T-tabel = 2.228). Nilai T-statistics yang dimiliki oleh hubungan kedua variabel ini yaitu sebesar $4.98 > 2.228$. Sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian 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* “. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai B 0,025 dengan signifikansi $0,025 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan B yang diketahui adalah positif, hal ini menandakan bahwa, jika terdapat peningkatan pada variabel *job insecurity* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2011) dengan judul “ Pengaruh *Employee Retention* terhadap *Turnover Intention* dan Kinerja Karyawan “. Hasil dari penelitian tidak ada pengaruh positif antara *turnover intention* dengan Kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t statistik yang diperoleh yakni (-0,534) lebih besar daripada t tabel dengan degree of freedom (df) = 58, derajat kepercayaan 5% yaitu 2,000 dengan sifat uji dua sisi (Djarwanto, 1985).

Penelitian yang dilakukan oleh Andini (2006) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen

Organisasional Terhadap Turnover Intention” Berdasarkan hasil analisis disimpulkan Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover terbukti melalui pengujian yang menghasilkan nilai CR = -4,875 serta penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) dengan judul “ Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya pada *Outsourcing*” hasil penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Devi (2009) dengan judul “ Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel *Intervening*” hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian 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” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berhubungan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sumarni (2011) dengan judul “ Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover Intention dan Kinerja Karyawan” hasil penelitian menunjukkan bahwa turnover intention tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian 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” hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara job insecurity dan turnover intention dengan nilai beta = 0,160, t= 1,491, dan p= 0,014. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Asmara, 2018) dengan judul penelitian “ Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa turnover intention berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p atau signifikan sebesar 0,03 dan lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Dan penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) dengan judul “ Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya pada *Outsourcing*” hasil penelitian menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perumusan Hipotesis

H1 = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
H2 = Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

H3 = *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Turnover Intention

H4 = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5 = Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H6 = *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H7 = *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H8 = Turnover Intention memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H9 = *Turnover Intention* memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

H10 = *Turnover Intention* memediasi Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisis pada data-data numerik (angka) yang diperoleh dengan metode

statistika. Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme (benar-benar terjadi), digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD Kardinah, Jl.KS. Tubun No.4, Kejambon, Tegal, Jawa Tengah 52124.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada Mei – Agustus 2018.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah organisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis yang berada di RSUD Kardinah yang berjumlah 350 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan non medis RSUD Kardinah Tegal dengan jumlah sampel sebesar 163. Teknik Penentuan Ukuran Sampel, teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2014)

Berdasarkan data yang diperoleh, populasi dalam penelitian ini berjumlah 275 orang. Dan untuk menentukan ukuran sampel penelitian menggunakan rumus Slovin (Sugiono, 2012) dengan

margin of error (= 5% atau 0,05) yang berarti tingkat kepercayaan hasil penelitian ini sebesar 95%. Rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{275}{1 + 275 * 0,05^2}$$
$$= 162,96$$

dibulatkan
menjadi 163

Dimana:

n= jumlah sampel

N= Jumlah populasi

e= margin of error sebesar 5% (0,05)

5. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan data sekunder, antara lain:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Data responden sangat di perlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kecerdasan emosional, kepercayaan diri dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari sumber yang sudah ada sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari data jumlah karyawan yang ada di RSUD Kardinah di Tegal.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden. Skala pengukuran yang digunakan dalam pernyataan kuisioner penelitian ini adalah skala *Liket's*. Skala *Likert's* ini digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial, jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *Likert's* mempunyai gradasi dari yang sangat positif (angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”) sampai dengan yang sangat negatif (angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”), skala *Likert's* selalu ganjil dan selalu ada pilihan netral atau *undecided*, setiap item diberi pilihan respons yang sifatnya tertutup (Suliyanto, 2011).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert's* tujuh poin (Sawitri, 2011). Selain menyebar kuisioner, peneliti juga menggunakan studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi lain yang layak dijadikan sumber pengumpulan data penelitian.

7. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

a. Definisi Konseptual

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen (variabel terikat), dan variabel independen (variabel bebas). Berikut penjelasan kedua variabel tersebut :

- 1) Variabel dependen (Y) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah dan kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel penghubung (*Mediating Variable*) atau variabel mediasi (M) adalah variabel yang mempengaruhi fenomena yang diobservasi (variabel dependen), variabel mediasi sering disebut sebagai variabel intervensi (*Intervening Variable*),

karena memediasi atau mengintervensi hubungan kausal variabel independen ke variabel dependen. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah *turnover intention*.

3) Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *job insecurity* (X3).

b. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Desinisi	Indikator
Kinerja karyawan (Y1)	“kinerja karyawan adalah proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Handoko (2002)	Guritno & Waridin (2005) : 1.Mampu meningkatkan target pekerjaan 2.Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 3.Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan 4.Mampu menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan 5.Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.
Turnover Intention (M)	(Andini, 2006) : “keinginan berpindah	(Hotimah, 2017) 1.Absensi yang

	kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.”	meningkat 2.Mulai malas bekerja 3.Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja 4.Peningkatan protes terhadap atasan 5.Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya
--	---	--

Tabel 3. Definisi Operasional (Lanjutan)

Kepuasan Kerja (X1)	“Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Melina Taurisa & Ratnawati, 2012)”	(Melina Taurisa & Ratnawati, 2012): 1. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 2. Supervisor 3. Hubungan dengan rekan kerja 4. Kesempatan Promosi 5. Gaji
---------------------	--	--

<p>Komitmen Organisasi (X2)</p>	<p>“komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan”. (Utami & Bonussyeani, 2009)</p>	<p>(Prihantoro, 2012)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki hasrat 2. Memiliki kemauan 3. Memiiki ikatan emosional
---------------------------------	---	--

Tabel 3. Definisi Operasional (Lanjutan)

<p>Job Insecurity (X3)</p>	<p>“kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang</p>	<p>(Sandi, 2014)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan
----------------------------	--	--

A. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dengan menggunakan teknik analisis indeks, yang digunakan untuk

mengetahui persepsi responden mengenai item-item pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner. Pada bagian ini akan dibahas mengenai bentuk sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep atau variabel yang diukur. Teknik *scoring* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sawitri, 2011) :

- a) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- b) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- c) Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d) Netral (N) diberi skor 4
- e) Agak Setuju (AS) diberi skor 5
- f) Setuju (S) diberi skor 6
- g) Sangat Setuju (SS) diberi skor 7.

Dari *scoring* tersebut maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7)) / 7$$

Keterangan :

- a) F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1
- b) F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2
- c) F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3
- d) F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4
- e) F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5
- f) F6 adalah frekuensi responden yang menjawab 6
- g) F7 adalah frekuensi responden yang menjawab 7

Untuk menjawab kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan dalam rentang skor berdasarkan perhitungan sebagai berikut (Ferdinand, 2007 dalam Ernawati, 2013) :

1. Nilai indeks maksimum = $163 \times 7 = 1141$ kemudian $1141/7 = 163$
2. Nilai indeks minimum = $163 \times 1 = 163$ kemudian $163/7 = 23,28$

Dari hasil perhitungan di atas, maka nilai interval dapat dihitung dengan cara = nilai maksimum - nilai minimum kemudian dibagi dengan tujuh $(163 - 23,28)/7 = 19,96$

Dengan menggunakan kerangka tujuh kotak (*seven box-method*), maka akan menghasilkan interval sebesar 19,96 yang akan digunakan sebagai daftar interpretasi nilai indeks, yaitu sebagai berikut :

- a) 163 – 142,10 = Sangat tinggi
- b) 142,09 – 122,13 = Tinggi
- c) 122,12 – 102,16 = Cukup tinggi
- d) 102,15 – 82,19 = Sedang
- e) 82,18 – 62,22 = Cukup rendah
- f) 62,21 – 42,25 = Rendah
- g) 43,24 – 23,28 = Sangat rendah

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas kuisisioner dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung pada tabel kolom (*Correctes/Total Correlation*) dengan nilai r tabel untuk ketentuan *Degree of Freedom* ($df = n - k$, dimana (n) adalah jumlah observasi yang digunakan dan (k) adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2006). Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Perhitungan uji validitas akan menggunakan bantuan SPSS v.16.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali

atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasil tersebut menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan. Nilai reliabilitas variabel oleh koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2006).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan job insecurity terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan. Dalam regresi linier berganda terdapat 5 variabel, yaitu :

- a. Variabel Bebas (X1), yaitu Kepuasan Kerja
- b. Variabel Bebas (X2), yaitu Komitmen Organisasi
- c. Variabel Bebas (X3), yaitu *Job Insecurity*
- d. Variabel Bebas (M), yaitu *Turnover Intention*
- e. Variabel Terkait (Y1), yaitu Kinerja Karyawan

Untuk menguji variabel tersebut, maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$M = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 +$$

$$Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + M +$$

$$Y = + {}_1 M +$$

Dimana :

- = Konstanta
- ${}_1, {}_2$ = Koefisien garis regresi
- = Residual atau *prediction error*
- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Kepuasan Kerja
- X2 = Komitmen Organisasi
- X3 = *Job Insecurity*
- M = *Turnover Intention*

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2009). Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kriteria penerimaan hipotesisnya adalah menggunakan uji t, dengan melihat apakah nilai-nilai yang diperoleh koefisien berbeda secara signifikan atau tidak antara t hitung dan t *table* pada tingkat keyakinan 5% ($\alpha = 0,05$).

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

Hipotesis 1 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 diterima jika : t hitung \leq t tabel atau Sig. $> 0,05$

H_a diterima jika : t hitung $>$ t tabel atau Sig. $\leq 0,05$

Hipotesis 2 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 diterima jika : t hitung \leq t tabel atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. 0,05

Hipotesis 3:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. 0,05

Hipotesis 4 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. 0,05

Hipotesis 5 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. 0,05

Hipotesis 6 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Hipotesis 7 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Hipotesis 8 :

Ho : *Turnover intention* tidak memediasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : *Turnover intention* memediasi pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Hipotesis 9 :

Ho : *Turnover intention* tidak memediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : *Turnover intention* memediasi pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Hipotesis 10 :

Ho : *Turnover intention* tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Ha : *Turnover intention* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di RSUD Kardinah.

Dengan kriteria sebagai berikut :

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

b. Uji Sobel

Pengujian hipotesis dapat dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Menurut Suliyanto (2011) uji variabel mediasi dengan metode ini dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y) melalui variabel mediasi (M) atau menguji signifikansi pengaruh tidak langsung perkalian pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediator (a) dan pengaruh langsung variabel mediator terhadap variabel dependen (b) menjadi (ab). Uji signifikansi pengaruh tidak langsung (ab) dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien (ab) dengan *standard error* yang akan menghasilkan nilai t statistik. Untuk menghitung *standard error* ab dapat dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

S_{ab} = Besarnya Standar Error pengaruh tidak langsung.

a = Jalur Pengaruh Independen (X) dengan Variabel Intervening (M).

b = Jalur Variabel Intervening (M) dengan Variabel Dependen (Y).

Sa = Standar Error Koefisien a.

Sb = Standar Error Koefisien b.

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{a}{s}$$

Nilai t hitung dibandingkan dengan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel

yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif, menurut Ghozali (2011).

c. Uji F

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (slimutan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian. (Sugiono, 2010).

d. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi dimana setiap penambahan satu variabel bebas dari jumlah pengamatan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel tergangungnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut, maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan. *Adjusted R Square* (R^2_{adj}) (Suliyanto, 2011)

4. Uji Asumsi Klasik

Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan suatu pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel dapat dioperasikan telah mempunyai *variance* yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heterokedastisitas apabila nilai signifikansi variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0,05$.

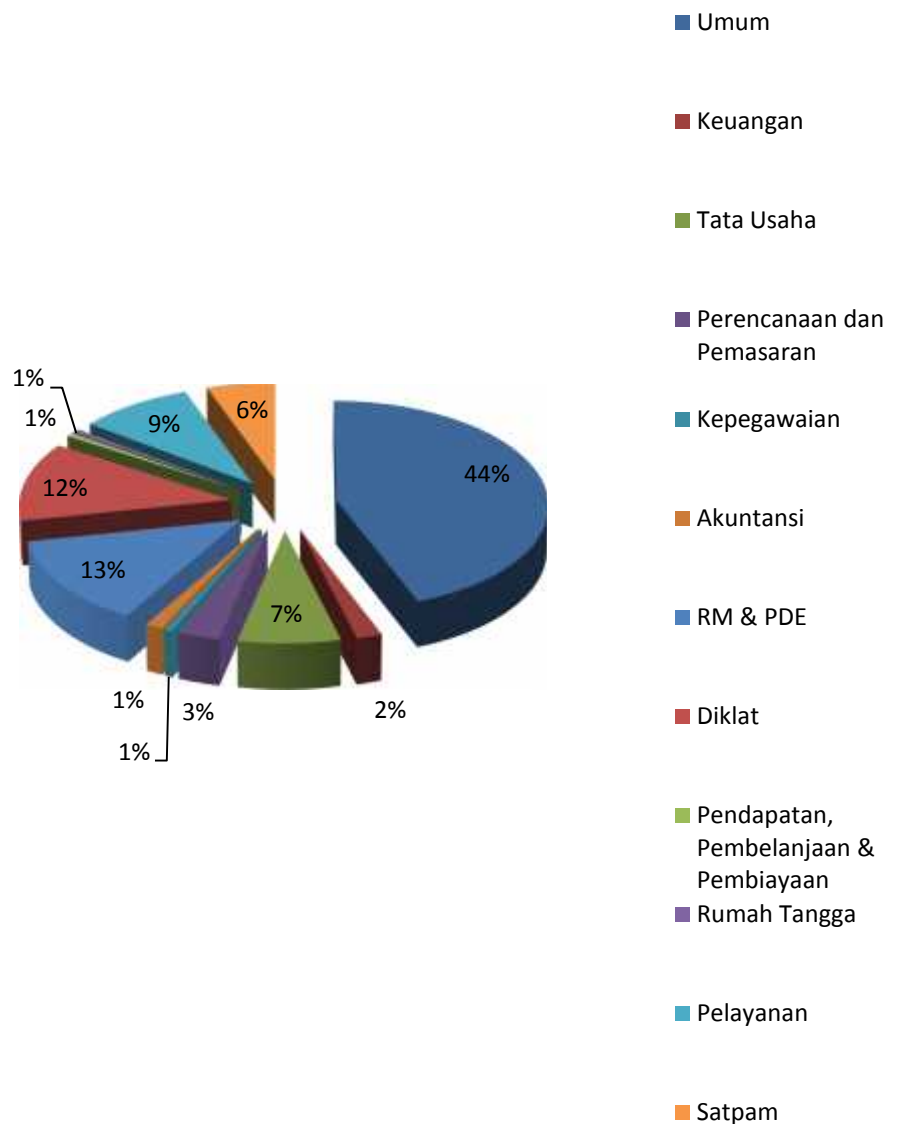
c. Uji Multikolonieritas

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.

HASIL DAN ANALISIS

a. Karakteristik responden berdasarkan satuan unit kerja

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



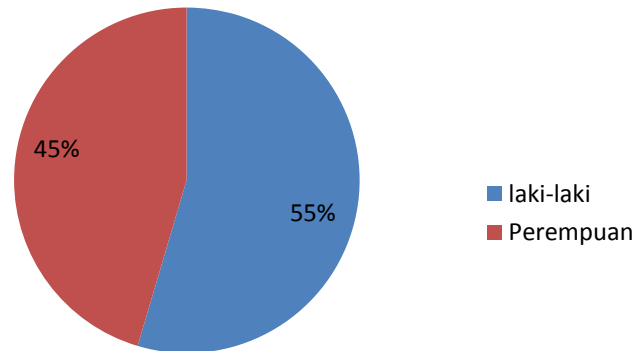
Gambar 3. Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

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

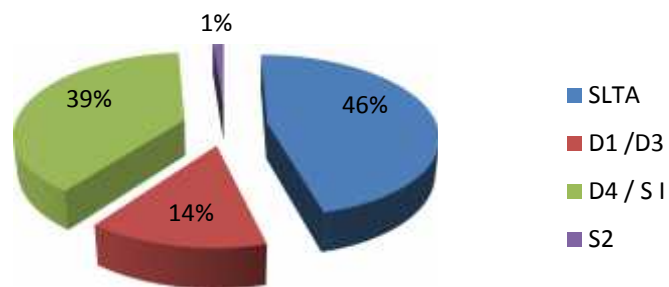


Gambar 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

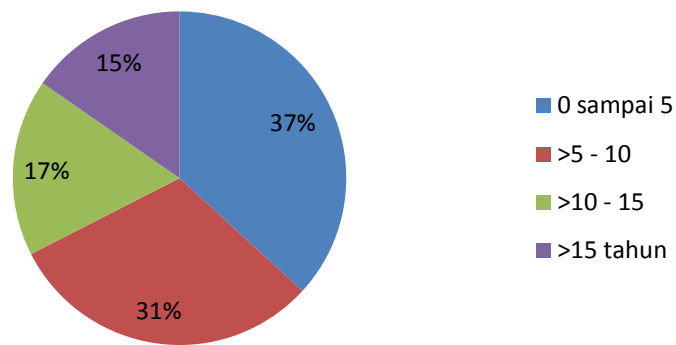
Sumber: Data primer diolah (2018)

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%.

Uji Validitas

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.

Uji Reliabilitas

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.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji Regrsi Linier Berganda

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	<i>Std Error</i>	<i>t hitung</i>	<i>Sig t</i>	<i>Adjusted R²</i>	
X ₁	M	14,045	-0.201	0.070	-2,888	0.004	0.073
X ₂	M	14,045	0.112	0.123	913	0.363	0.073
X ₃	M	14,045	0.288	0.094	3,052	0.003	0.073
X ₁	Y	12,662	0.149	0.055	2,713	0.000	0.046
X ₂	Y	12,662	0.045	0.098	0,461	0.645	0.046

X ₃	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:

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

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

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

Hasil uji normalitas

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

Uji heteroskedastisitas

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 7 menunjukkan bahwa persepsi nilai produk, promosi dan *experiential marketing* memiliki nilai signifikansi 0,998, 0,512, dan 0,085 yang kesemuanya diatas tingkat kepercayaan 0,05. Berarti tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model ini.

Hasil Uji Multikolinieritas

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.

Pembahasan

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. 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.

h. *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.

- i. *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.

- j. *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.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini terkait dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada

kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi seorang karyawan untuk keluar dari organisasinya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi dari seorang karyawan mempengaruhi seorang karyawan untuk keluar dari organisasinya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi ketidakamanan seorang karyawan maka akan semakin tinggi *turnover intention* karyawan terhadap organisasinya.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini berarti menjelaskan bahwa karyawan mendapatkan kepuasan yang diberikan oleh pihak rumah sakit, sehingga kinerja karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini berarti menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan.

6. Terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan.
7. Terdapat pengaruh signifikan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan RSUD Kardinah Tegal. Hal ini menjelaskan bahwa indikasi karyawan ingin keluar dari organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.
8. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
10. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan diselesaikan penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda-beda dan lebih bervariasi.lagi sehingga dapat memunculkan penelitian-penelitian baru.selain itu untuk penelitian selanjutnya adalah pada metode penelitian terkait dengan sampel serta teknik analisis yang digunakan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel karyawan tetap dan karyawan kontrak dan dapat membandingkan serta diketahui perbedaan tingkat *turnover intention* antara masing-masing karyawan tersebut.

2. Bagi RSUD Kardinah Tegal

- a. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kinerja karyawan serta berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja termasuk dalam klasifikasi cukup tinggi untuk itu Rumah Sakit perlu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dengan memberikan reward kepada karyawan berprestasi dan keluarganya, seperti kenaikan jabatan dan gaji, gelar-gelar khusus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan di rumah sakit, beasiswa kepada karyawan maupun anak-anak karyawan yang berprestasi, dan lain-lain. Sehingga kemungkinan kecil tingkat karyawan ingin keluar dari organisasinya.
- b. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan RSUD Kardinah dapat lebih ditingkatkan dengan memberikan *punishment* jika karyawan memiliki tingkat absensi yang cukup tinggi sehingga

mau tidak mau karyawan tersebut akan memiliki komitmen untuk tetap bekerja di RSUD Kardinah sampai batas waktu yang telah disepakati.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Avotriani, M. (2015). *Digital repository universitas jember digital repository universitas jember*.
- Andini, R. (2006). Kepuasan kerja , komitmen organisasional (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Semarang*.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123.
<https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Devi, E. K. D. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening. *Universitas Diponegoro*, 109–115.
- Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di galael supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Management*, 2(2).
- 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.
- Handaru, A. W., & Muna, N. (2012). Organisasi terhadap intensi turnover. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 3(1), 1–19.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–140. Retrieved from <http://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/6997>

Kurniawan, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci). *Skripsi FE Universitas Negeri Padang*.

<https://doi.org/10.1073/pnas.0703993104>

Mahesa. (2010). Karyawan dengan lama kerja.

mawardi. (2016). Analisis pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan dealer honda cv. semoga jayacabang tenggarong *TENGGARONG*, 16(2), 31–45.

Melina Taurisa, C., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada PT. sido muncul kaligawe semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170187.

<https://doi.org/ISSN:1412-3126>

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
<https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>

Nur, S. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 7391(3), 739–749.

Prihantoro, A. (2012). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen, 8(2), 78–98.

Putra, I. G. A. Y. L., & Sudharma, I. N. (2016). Kepuasan kerja karyawan pada hotel ssana agung putra bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(9), 5524–5553.

Ridlo, I. A. (2012). Turn over karyawan “ kajian literatur ” Ilham Akhsanu Ridlo, 5.

Sandi, F. M. (2014). *Analisi pengaruh kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil*

Bontang).

Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing mall lippo cikarang. *Jurnal Bisnis*, 3(1), 61–69.

Sarmiento, claudio alexander. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sales pada dealer motor putra aris blitar, (November).

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada hotel asana agung putra bali. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.

Setiawan, R., & Hadianto, B. (2010). Kondisi Psikologis Kondisi Pekerjaan, 1–10.

Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105–110.

Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen MAranatha*, 10(2), 129–142.

Sudarsih, M. A. A. &. (2015). Pengaruh lingkungan kerja , dan job insecurity terhadap kinerja dan turnover intention karyawan pada Royal Hotel n â€™™ lounge Jember The Influence Work Environtment And Job Insecurity against the performance and employee turnover intentions on Royal Hotel n.

Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.

Sulianti, D., & Tobing, K. L. (2009). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. <https://doi.org/10.9744/jmk.11.1.pp.31-37>

Sumarni, M. (2011). Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan. *Akmenika UPY*, 8, 20–47.

- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational citizenship behavior (ocb) dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Trisnaningsih, S. (2007). Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1–56.
- Utami, I., & Bonussyeani, S. N. endah. (2009). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja. *Jurnal AKuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6, 117–140.
- Waspodo, Handayani, & paramita. (2013). Terhadap turnover intention pada karyawan, 4(1), 97–115.
- Widodo, R. (2010). Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention serta dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing.
- Witasari, L. I. A. (2009). (Studi Empiris pada Novotel Semarang) (Studi Empiris pada Novotel Semarang).
- Yudiasra, P. P., & Darma, G. S. (2015). *Jurnal manajemen dan bisnis*, 14(1).