

Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman

Azizah Srindini¹, Purbo Jadmiko²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung hatta

Email : ¹⁾ azizahsrindini@gmail.com, ²⁾ purbojadmiko@bunghatta.ac.id

A. PENDAHULUAN

Perusahaan harus bisa mengelola karyawan dengan baik, dikarenakan karyawan merupakan aspek yang sangat penting menentukan keefektifan suatu perusahaan. Pengelolaan yang baik pada karyawan akan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan, sebaliknya apabila karyawan tidak dikelola dengan baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman berada di perusahaan dan memiliki niat untuk keluar dan bahkan berhenti dari pekerjaannya. Tetapi yang terjadi adalah kinerja dan perlakuan perusahaan yang telah baik dan itu dapat menjadi buruk oleh perilaku sumber daya manusianya. Penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada perawat kontrak Rumah sakit Umum Daerah Pariaman dengan penyebaran kuesioner, didapatkan perlakuan adil (ketidakamanan kerja) yang ada pada rumah sakit itu memiliki persentase yang cukup baik, tetapi juga didapatkan persentase yang cukup buruk dari minat dan niat keluar dari pekerjaan. Secara teori jika perlakuan adil di rumah sakit itu cukup baik maka untuk niat keluar dari pekerjaan seharusnya tidak ada atau memiliki presentase yang rendah. Inilah yang menjadi masalah dari rumah sakit Umum Daerah Pariaman yang memperlakukan sumber daya

manusianya (perawat kontrak) dengan cukup baik tetapi masih ada yang ingin keluar dari pekerjaannya. Perilaku perawat kontrak yang sesuai dengan fenomena yang terjadi adalah turnover intention.

B. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan metode survei awal dengan penyebaran langsung kuesioner kepada objek yaitu perawat kontrak pada Rumah Sakit Umum daerah Pariaman. Kuesioner yang disebarakan yaitu sebanyak 52, ditanggapi dengan persentase 100 %. Dari setiap dimensi pada variabel dalam penelitian dijadikan pernyataan di dalam kuesioner yang ditujukan pada perawat kontrak. Daftar pernyataan yang disusun mengikuti model skala dengan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

Metode analisis data menggunakan bantuan dari *software* STATA 12, dengan menggunakan uji SEM dan uji direct effect, indirect effect dan total effect.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis

Standardized	Coefisien.	Std Err	z	p> z	[95% Conf. Interval]
Structural					
Koor <= keker	-0,186333	0,1326933	-1,40	0,016	-0,446407 0,073741
_cons	7,872192	1,242156	6,34	0,000	5,43761 10,30677
Turno <=					
keker	-0,557746	0,0913857	-6,10	0,000	-0,736858 -0,378633
keker	0,2490541	0,1033102	2,41	0,016	0,0465698 0,451538
_cons	5,027694	1,284143	3,92	0,000	2,51082 7,544568
Variance					
e. koor	0,96528	0,0494503			0,8730662 1,067234
e. turno	0,5751247	0,103019			0,4048469 0,8170209

Direcf effects						
	Coefisien.	Std Err	z	p> z	Std Coefisien	Keterangan
Structural						
Koor <= keker	-0,157602	0,1152385	1,37	0,171	-0,186333	
Turno <=						
keker	-0,723826	0,1389156	5,21	0,000	-0,557746	Ketidakamanan kerja punya pengaruh positif terhadap turnover intention dengan melibatkan komitmen organisasional
keker	0,2733786	0,1174961	2,33	0,020	0,2490541	

Indirect effects						
	Coefisien.	Std Err	z	p> z	Std Coefisien	Keterangan
Structural						
Koor <= keker	0				0	
Turno <=						
Koor keker	0				0	Ketidakamanan kerja punya pengaruh positif terhadap turnover intention dengan di mediasi oleh komitmen organisasional
keker	0,1140767	0,0862381	1,32	0,186	0,1039265	

Total effects						
	Coefisien.	Std Err	z	p> z	Std Coefisien	Keterangan
Structural						
Koor <= keker	-0,157602	0,1152385	1,37	0,171	-0,186333	
Turno <=						
Koor keker	-0,723826	0,1389156	5,21	0,000	-0,557746	Ketidakamanan kerja punya pengaruh positif dan terhadap turnover intention dengan melibatkan variabel komitmen organisasional
keker	0,3874553	0,1424208	2,27	0,007	0,3529806	

Dilihat pada tabel hasil estimasi *Structural equating model* digunakan untuk menjawab H2 dan H3. Pada tabel terlihat bahwa komitmen organisasional memiliki koefisien -0,5577461 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H2 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap turnover intention, terbukti. Variabel ketidakamanan kerja memiliki koefisien -0,186333 dengan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H3 yang menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, terbukti. Untuk pengujian hipotesis H1 dan H4 dilakukan dengan melihat pengaruh direct effect, indirect effect dan total effect. Dapat dilihat pada tabel 4, pada output total effect ketidakamanan kerja memiliki pengaruh positif dengan koefisien 0,3874553 terhadap turnover intention dengan nilai signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H1 yang menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, terbukti.

Pengujian efek mediasi untuk H4 dilakukan dengan membandingkan pengaruh direct effect dan indirect effect variabel ketidakamanan kerja terhadap variabel turnover intention. Direct effect ketidakamanan kerja memiliki koefisien 0,2733786 dengan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh tidak langsung (indirect effect) ketidakamanan kerja dengan melibatkan variabel komitmen organisasional menghasilkan koefisien 0,1140767 dengan nilai signifikan 0,186 lebih besar dari 0,05. Terlihat pengaruh tidak langsung memiliki koefisien yang lebih kecil daripada pengaruh langsung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap turnover

intention, dikatakan memediasi secara parsial karena pengaruhnya hanya berubah (berkurang) namun tidak sama dengan nol (Dharma, 2020).

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Didapatkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, dan itu menunjukkan bahwa hipotesis pertama di terima dalam penelitian ini. Didapatkan hasil adanya pengaruh negatif antara komitmen organisasional terhadap *turnover intention* dan itu menunjukkan bahwa hipotesis kedua di terima dalam penelitian ini. Didapatkan hasil adanya pengaruh negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional, dan itu menunjukkan bahwa hipotesis ketiga di terima dalam penelitian ini. Terlihat dari hipotesis sebelumnya, bahwa terbukti komitmen organisasional memediasi secara parsial pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasional memediasi dan itu menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diajukan implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman yaitu dalam penelitian ini memberikan informasi yang sangat penting tentang alasan dan dampak perawat kontrak berhenti bekerja (*turnover intention*), serta harapan perawat kontrak terhadap rumah sakit. Hal ini memberikan masukan bagi pihak manajerial Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman untuk lebih memperhatikan ketidakamanan kerja seperti karir, faktor finansial, beban kerja serta kenyamanan

lingkungan kerja perawat kontrak. Sehingga komitmen perawat kontrak terhadap rumah sakit meningkat dan *turnover intention* akan menurun. Serta pihak rumah sakit perlu membenahi sumber daya manusia di bidang keperawatan sehingga bisa menekan angka terjadinya *turnover* perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Annisa, A., Taufiqurrahman, T., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 364–375.
- [2] Basuki, K., & Nugroho, W. T. (2016). Komitmen Organisasi Sebagai Pemeditasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Pada PT Sriwijaya Air Distrik Jakarta Raya). *Media Studi Ekonomi*, 19(2), 85–97.
- [3] Dharma, Surya. 2020. Pratikum Analisis Statistik Dengan STATA 12. Bogor : in media.
- [4] Employee, P., Dan, R., Itention, T., Siregar, H. S., Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Riau, S. (2021). *PENGARUH EMPLOYEE RETENTION DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI BOILER PT. INDAH KIAT PULP AND PAPER Tbk PERAWANG MILL*.
- [5] HUTABARAT, N. F., & YUNIAWAN, A. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri, Ketidakamanan Kerja Terhadap*

- Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel 11, 1–12.*
<https://repofeb.undip.ac.id/id/eprint/9816%0Ahttps://repofeb.undip.ac.id/9816/5/12>. S - Daftar Pustaka - 12010114120092.pdf
- [6] Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 1–13. <https://www.e-jurnal.com/2017/01/analisa-pengaruh-stres-kerja-kepuasan.html>
- [7] Kartika Candra, P. D., & Riana, I. (2017). Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 255204.
- [8] Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention Karyawan Guest Services Assistant di PT Indonesia AirAsia Denpasar. In *E-Jurnal Manajemen Unud* (Vol. 5, Issue 2). <https://media.neliti.com/media/publications/242538-none-ed3dedec.pdf>
- [9] Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi The influence of leadership style and organizational culture as well as motivation on job satisfaction and organizational commitment.* 11(2), 195–202.
- [10] Sandi, F. M. (2014). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*.
- [11] Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh career growth dan job insecurity terhadap intensi turnover pada pegawai kontrak di instansi X. *None*, 5(10), 251048.
- [12] Siregar, H. S. (2017), Ekonomi, F., Ilmu, D. A. N., Islam, U., Sultan, N., & Riau, S. *Pengaruh employee retention dan turnover intention terhadap kinerja karyawan divisi boiler PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Perawang Mill.*

