

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT
UMUM MITRA SEJATI MEDAN**

Lingga Ivan Mayora^{1*}, Marlon Sihombing²

^{1,2} Universitas Sumatera Utara

E-mail: ¹⁾ linggaivanmayora@gmail.com, ²⁾ mrlnsihombing@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of job insecurity and workload on employee turnover intention at Mitra Sejati Hospital Medan. Turnover intention will be tested partially and simultaneously on job insecurity and workload. A total of 86 workers were used as samples for this quantitative study. Purposive sampling was used for data collection. A straight distribution questionnaire using a Likert scale was used to compile the data. Multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25 is used to test the validity, reliability, and test the classical assumptions and test the hypothesis. Based on the results of the study that the job insecurity has a partial effect on turnover intention, this is evidenced by the value of $t_{\text{statistic}} 5.526 > t_{\text{table}} 1.663$. While the workload variable also partially affects turnover intention, this is evidenced by the value of $t_{\text{statistic}} 4.579 > t_{\text{table}} 1.663$. Based on simultaneous testing that the job insecurity and workload variables have a simultaneous effect on turnover intention with $F_{\text{statistic}} 69.467 > F_{\text{table}} 3.11$ and an R value of 0.791 and the Adjusted R Square in the study is 61.7% while the remaining 38,3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Job Insecurity, Turnover Intention, Workload*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *Turnover intention* akan diuji sebagian dan secara bersamaan terhadap *job insecurity* dan *workload*. Sebanyak 86 pekerja digunakan sebagai sampel untuk penelitian kuantitatif ini. *Purposive sampling* digunakan untuk pengumpulan data. Kuesioner distribusi lurus menggunakan skala *Likert* digunakan untuk menyusun data. Analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25 digunakan untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*, yaitu dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} 5,526 > t_{\text{tabel}} 1,663$. Sedangkan variabel beban kerja juga secara parsial mempengaruhi *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} 4,579 > t_{\text{tabel}} 1,663$. Berdasarkan pengujian secara simultan bahwa variabel *job insecurity* dan *workload* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* dengan $F_{\text{hitung}} 69,467 > F_{\text{tabel}} 3,11$ dan nilai R sebesar 0,791 serta *Adjusted R Square* pada penelitian sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan jasa akan menuntut karyawannya untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, sementara di negara Indonesia sendiri masih terdapat banyaknya keluhan yang datang dari masyarakat terkait pelayanan yang kurang memuaskan di bidang jasa, yang salah satu faktor penyebabnya adalah karyawan di perusahaan itu sendiri. Salah satu perusahaan yang bersifat menyediakan pelayanan serta jasa adalah Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. RSU Mitra Sehati Medan merupakan Rumah Sakit Umum yang berada di bawah naungan PT. Mitra Sehati Husada dan didirikan pada 10 Oktober 2001. Rumah sakit ini berlokasi di Jl. Jendral Besar A.H. Nasution, Pangkalan Masyhur. Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. RSU Mitra Sehati Medan Mendapatkan akreditasi yang baik dan telah memenuhi standar akreditasi Rumah Sakit.

Sesuai dengan Peraturan Menteri No. 4 Tahun 2018 tentang Pelayanan Kesehatan, rumah sakit didefinisikan sebagai institusi yang memberikan pelayanan akut, rawat jalan, dan gawat darurat kepada pasien. Oleh karena itu rumah sakit diharapkan menjadi penyedia jasa layanan kesehatan yang baik bagi penerima jasanya atau bagi para pasien.

Karyawan yang dapat memberikan pelayanan yang baik berasal dari karyawan yang tidak memiliki rasa keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan atau tempatnya bekerja, serta memiliki rasa tanggung jawab penuh dalam menjalankan pekerjaannya. Mengelola sumber daya manusia perusahaan secara efektif merupakan tantangan yang signifikan bagi setiap bisnis yang ingin sukses di pasar.

Menurut Ikhwani & Wahyuni (2022), *Turnover intention* merupakan “keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, keinginan untuk meninggalkan ini belum sampai pada tahap realisasinya.” Siklus hidup perusahaan sangat dipengaruhi oleh pasang surut pergantian karyawan. Misalnya, ketika karyawan dengan kinerja buruk diganti dengan karyawan yang kinerjanya lebih baik dan lebih kompeten dalam melakukan pekerjaannya, pergantian karyawan dapat memberikan efek yang sangat positif bagi bisnis. Sementara beberapa perputaran karyawan mungkin bermanfaat bagi perusahaan, dalam banyak kasus itu memiliki efek sebaliknya, menghabiskan lebih banyak uang dan mencegah bisnis mengambil peluang. Setiap perusahaan tentu tidak menginginkan karyawan mereka untuk hal melakukan *turnover* terhadap pekerjaannya, untuk mencegah terjadinya ini perusahaan perlu melakukan pencegahan seperti dengan merekrut karyawan yang tepat dari awal, selalu mengatur dan meninjau kompensasi yang diterima karyawan dan lain sebagainya.

Job insecurity dan beban kerja yang berlebihan merupakan dua faktor yang memotivasi pekerja untuk melakukan *turnover intention*. Hal ini juga terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Kristiyanto & Khasanah (2021) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Job insecurity atau ketidakamanan bekerja merupakan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di suatu institusi atau sebuah perusahaan, perasaan tidak nyaman ini berbeda-beda dirasakan oleh tiap karyawan tergantung faktor apa yang menyebabkan mereka tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja status perkawinan dan tingkat pendidikan.

Peneliti melakukan pra-survey terkait variabel *job insecurity* untuk mengetahui seberapa besar tingkat *job insecurity* yang terjadi pada RSUD Mitra Sejati Medan. Dari data pra-survey yang telah dilakukan, tingkat *job insecurity* yang terjadi di RSUD tersebut masih tergolong tinggi, yaitu sebesar 46,4%. Hal ini dikarenakan masih adanya karyawan yang merasa takut diberhentikan dari pekerjaannya jika melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya dan masih ada karyawan yang khawatir terjadinya pengurangan kompensasi atau gaji yang diterima oleh karyawan.

Peneliti melakukan pra-survey terkait variabel beban kerja untuk mengetahui bagaimana kondisi beban kerja yang diterima oleh karyawan RSUD Mitra Sejati Medan. Dari data pra-survey yang didapat, tingkat beban kerja yang ada di RSUD tersebut masih tinggi, yaitu sebesar 64,8%. Hal ini karena masih adanya ruang kerja yang kurang nyaman atau kurang memadai bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat. Pemahaman pekerja tentang pekerjaan mereka merupakan indikator yang baik dari jumlah pekerjaan yang harus mereka lakukan, jadi penting bagi bisnis untuk menyebarluaskan Standar Operasional Prosedur (SOP) ke setiap departemen. Lalu ada pemanfaatan waktu kerja, maksudnya memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan SOP yang berlaku tentu saja akan mengurangi beban kerja karyawan, namun ada juga usaha yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam penerapannya sehingga mengakibatkan pemanfaatan waktu kerja. Jam kerja terlalu panjang atau terlalu singkat bagi para pekerja.

Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati mencatat adanya permasalahan beban kerja, antara lain: karyawan yang merasa ruangan yang mereka tempati saat ini kurang nyaman sehingga menyebabkan karyawan kurang fokus dalam menjalankan tugasnya; karyawan yang merasa tertekan untuk bekerja lebih cepat demi memenuhi standar perusahaan; karyawan yang kesulitan mengalokasikan waktu karena kerumitan pekerjaannya; dan atasan yang terus memantau upaya karyawan selama jam kerja. Karena sifat pekerjaannya, hal ini secara alami dapat berpengaruh terjadinya *turnover intention* pada niat karyawan.

Berdasarkan pembahasan latar belakang diatas, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Mitra Sejati Medan.

2. LANDASAN TEORI

2.1. *Job Insecurity*

Menurut Novita & Dewi (2021), *job insecurity* adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan berbeda oleh tiap individu di dalam sebuah organisasi, dimana rasa tidak aman inilah yang nantinya akan memicu terjadinya hal-hal yang lebih buruk lagi, bahkan di dalam tahap lebih lanjut lagi dapat terjadi penurunan kualitas pegawai, komitmen berkurang, kepuasan kerja berkurang, kinerja tidak maksimal, dan bahkan dapat terjadi *turnover* secara besar-besaran. Menurut Iriawan (2022), *Job insecurity* adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan berbeda oleh tiap individu di dalam sebuah organisasi, dimana rasa tidak aman inilah yang nantinya akan memicu terjadinya hal-hal yang lebih buruk lagi, bahkan di dalam tahap lebih lanjut lagi dapat terjadi penurunan. Menurut (Amaliah, 2020), *Job insecurity* adalah suatu ketidakamanan kerja yang dirasakan berbeda oleh tiap individu di

dalam sebuah organisasi, dimana rasa tidak aman inilah yang nantinya akan memicu terjadinya hal-hal yang lebih buruk lagi, bahkan di dalam tahap lebih lanjut lagi dapat terjadi penurunan.

2.2. Beban Kerja

Menurut Hutabarat (2018) yang mengatakan bahwa beban kerja adalah usaha yang harus dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dari suatu tugas. Menurut Mahawati et al. (2021), beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Munandar (2013), beban kerja adalah kewajiban atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk dikerjakan pada waktu yang telah ditetapkan dengan menggunakan keterampilan serta potensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja. Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa beban kerja ialah sekumpulan kewajiban yang diberikan kepada tenaga kerja untuk segera dikerjakan sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan organisasi, yang mana tugas tersebut dikerjakan sesuai dengan keterampilan dan potensi setiap individu.

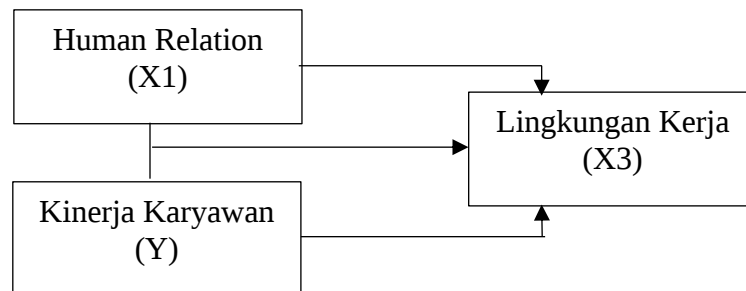
2.3. Turnover Intention

Menurut Abdillah dalam Dewi & Sriathi (2019), *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja. Menurut Wateknya (2016), turnover intention merupakan hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Menurut Susilo & Satrya (2019), *turnover intention* merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya yang dimana belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, kami menggabungkan strategi kuantitatif dengan strategi penelitian asosiatif. Sulyanto (2018) menyatakan bahwasanya tujuan dari penelitian asosiatif supaya mengkaji ikatan ataupun pengaruh antara dua variabel ataupun lebih. Sementara Sugiyono (2019) menyebutkan bahwasanya observasi kuantitatif didefinisikan selaku metode observasi yang didasarkan pada filosofi positivism, yang dipakai untuk memeriksa populasi ataupun sampel, mengumpulkan data dengan menggunakan alat observasi, serta menganalisis data statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen *Job insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2), kemudian variabel dependen pada penelitian ini adalah *Turnover intention* (Y). Melalui Metode ini diharapkan dapat mengetahui bagaimana pengaruh *Job insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan RSU Mitra Sejati Medan. Hubungan antara variabel dapat digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1 Hubungan antar Variabel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Tabel 1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,150	2,605		0,826	0,411
	<i>Job insecurity</i>	0,457	0,083	0,479	5,526	0,000
	Beban Kerja	0,468	0,102	0,397	4,579	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

- 1) Hasil t_{hitung} untuk variabel *Job insecurity* (X_1) sebesar 5,526 dan nilai t_{tabel} 1,663 maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,526 > 1,663$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan RSU. Mitra Sehati Medan dan diperoleh kesimpulan H_{a1} diterima.
- 2) Hasil t_{hitung} untuk variabel Beban Kerja sebesar 4,579 dan nilai t_{tabel} 1,663 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,579 > 1,663$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan RSU. Mitra Sehati Medan dan diperoleh kesimpulan hipotesis H_{a2} diterima.

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	669,400	2	334,700	69,467	0,000 ^b
	Residual	399,903	83	4,818		
	Total	1069,302	85			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Melihat tabel diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 69,467 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha=5\%$ adalah 3,11, maka hasil perhitungan memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,467 > 3,11$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel *Job insecurity* dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan RSU. Mitra Sehati Medan dan diperoleh kesimpulan H_{a3} diterima.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791 ^a	0,626	0,617	2,195
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, <i>Human Relation</i>				
b. Dependent Variable: Peningkatan Kerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

- 1) Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,791, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Job insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap *Turnover intention* (Y) sebesar 79,1% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.
- 2) Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,617 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Job insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) mempengaruhi *Turnover intention* (Y) sebesar 61,7% sedangkan 38,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel *job insecurity*, peneliti menemukan bahwa sebagian besar karyawan RSU. Mitra Sehati Medan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi atau perasaan cemas pada pekerjaannya yang sekarang. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban positif yang telah diberikan responden terhadap 9 pernyataan yang menggambarkan *job insecurity* yang dirasakan oleh para karyawan. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari indikator variabel *job insecurity*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel *job insecurity* (X_1) indikator yang paling berpengaruh yaitu tingkat kepentingan yang dirasakan individu. Hal tersebut dapat dilihat

pada tabel 4.9 mayoritas perawat menjawab setuju bahwa para karyawan merasa khawatir jika tempat mereka bekerja mengurangi tenaga kerjanya. Jika dibandingkan dengan pernyataan lainnya, pernyataan ini memperoleh persentase jawaban setuju tertinggi dari keseluruhan 86 responden, yaitu sebesar 48,8% (42 responden), dan diikuti dengan responden menjawab sangat setuju sebanyak 36,0% (31 responden). Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan RSU. Mitra Sehati Medan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, dengan tingginya tingkat *job insecurity* yang terjadi pada karyawan, tentu hal ini akan memberikan dampak yang kurang baik, baik itu bagi karyawan berupa tidak fokusnya karyawan pada pekerjaan yang sedang dijalani maupun pada rumah sakit yang berujung pada tingginya tingkat *turnover* pada karyawan mereka.

4.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover intention*

Melihat hasil penelitian terhadap variabel beban kerja, peneliti menemukan bahwa kondisi beban kerja yang diterima karyawan RSU. Mitra Sehati Medan perlu diperhatikan lagi. Hal ini terlihat dari tanggapan positif responden terhadap 7 (ketujuh) pernyataan yang menggambarkan kondisi kerja karyawan RS Mitra Sehati Medan. Semua pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari 3 (tiga) indikator variabel: kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel beban kerja (X_2) indikator yang paling berpengaruh yaitu kondisi pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas perawat yang menyatakan setuju bahwa beban kerja yang mereka terima saat ini tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. Dari total 86 responden, 51,2% (44 orang) menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, dengan 37,2% lainnya menyatakan sangat setuju (responden). Hal ini dapat berarti bahwa anggota staf RSU Mitra Sehati Medan terbebani dibandingkan dengan apa yang seharusnya mereka lakukan, atau mereka tidak diberi cukup pekerjaan yang memanfaatkan keterampilan mereka.

4.2.3. Pengaruh *Job insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention*

Menurut Susilo & Satrya (2019), *turnover intention* merupakan suatu keinginan dari karyawan untuk menarik diri atau keluar dari pekerjaannya yang dimana belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.35 bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $69,467 > 3,11$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RSU. Mitra Sehati Medan dan diperoleh kesimpulan H_{a3} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husin (2021); Muhammad (2021) yang mana hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh mereka mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian ini yaitu secara simultan terdapat antara *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu *job insecurity* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) memiliki hubungan yang positif dan tergolong sangat erat, dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,617 yang menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) yaitu *job insecurity* (X_1) dan beban kerja (X_2) dapat mempengaruhi variabel

dependen (terikat) yaitu *turnover intention* (Y) sebesar 61,7% dan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Setelah mendapat hasil dan pembahasan berdasarkan analisis data yang tersedia, penelitian ini sampai pada kesimpulan pengaruh *Job insecurity*, dan Beban Kerja terhadap *Turnover intention* pada Karyawan RSUD Mitra Sejati Medan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RSUD Mitra Sejati Medan. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* dari RSUD tersebut, yang berarti bahwa karyawan yang bekerja di RSUD Mitra Sejati Medan merasa kurang nyaman ketika melakukan pekerjaan disana.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RSUD Mitra Sejati Medan, semakin tinggi tingkat beban kerja yang diterima karyawan, maka hal ini juga akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan RSUD tersebut. Hal ini berarti bahwa karyawan yang bekerja di RSUD Mitra Sejati mengalami permasalahan yang cukup tinggi mengenai beban kerja yang mereka terima, terbukti dengan hasil penelitian bahwa beban kerja yang mereka terima tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel *job insecurity* dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan RSUD Mitra Sejati Medan. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang cukup erat, dengan demikian *job insecurity* dan beban kerja dapat menentukan atau mendorong terjadinya *turnover intention* pada karyawan RSUD Mitra Sejati Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, N. (2020). *Pengaruh Organizational Justice, Job Insecurity dan Job Environment Terhadap Job Satisfaction Pegawai Honorar pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Husin, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 32–44.
- Hutabarat, J. (2018). Kognitif Ergonomi Aplikasi Pada Pencantingan Batik Tulis dan Sopir Angkutan Kota. *Malang: Mitra Gajayana*.
- Ikhwan, K., & Wahyuni, D. (2022). Literature Study Of Factors Affecting Employee Turnover Intentions In Indonesia. *MARGINAL : JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES*,

- 1(4 SE-Articles), 53–64. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i4.293>
- Iriawan, M. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 558–572.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Muhammad, A. (2021). *Pengaruh Job insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu*. Universitas Negeri Jakarta.
- Munandar, A. . (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Pengaruh Job Insecurity Dan Intention To Leave Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 343–351.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan Ke-20*. Alfabeta.
- Suliyanto, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi*. Tesis & Disertasi. Yogyakarta: Andi.
- Susilo, J., & Satrya, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700.
- Wateknya, Y. (2016). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(5), 468–480.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).