

## PENGARUH *JOB INSECURITY*, *JOB SATISFACTION* DAN LINGKUNGAN KERJA (NON FISIK) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT X SURABAYA

Kaylla Febi Israha  
kayllafera@gmail.com  
Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research examines the effect of job insecurity, job satisfaction, and work environment on the employees' turnover intention at X hospital. Job insecurity was measured by job means for individuals, level of threat that employees felt, level of threat that may happen, and importance of the job as a whole. Job satisfaction was measured by a mentally-challenging job, worth compensation, supportive work atmosphere, colleague relation, and availability of job facility. Turnover intention was measured by intention to quit from a job, willingness to leave, and desire to look for another job. The research is descriptive-quantitative. Population consists of 181 employees at X hospital. Furthermore, the data collection technique used purposive sampling, in which the sample was based on the criteria given. In line with that, there were 65 respondents as a sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents online (G-Forms). Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression. with SPSS 26. The result shows that job insecurity and job satisfaction have a positive and significant effect on turnover intention. However, the work environment has a negative and significant effect on the employees' turnover intention at X hospital.*

*Keywords: job insecurity, job satisfaction, work environment, and turnover intention*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari *job insecurity*, *job satisfaction*, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit X. *Job insecurity* diukur dengan arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi, pentingnya keseluruhan pekerjaan. *Job satisfaction* diukur dengan pekerjaan yang secara mental menantang, kompensasi yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja diukur dengan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas/perengkapan kerja. *Turnover intention* diukur dengan pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit X sejumlah 181 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria-kriteria yang ditentukan. Berdasarkan metode purposive sampling didapatkan sampel sebanyak 65 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui online (gform). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu software pengolahan data SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity*, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit X.

Kata kunci: *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja, *turnover intention*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi berperan dalam menyumbangkan ide serta menjalankan berbagai tugas guna mencapai tujuan organisasi (Agung dan Wijaya, 2020). Dalam konteks organisasi rumah sakit, keberagaman individu dengan berbagai keterampilan, profesi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, serta motivasi yang berbeda dapat memperumit permasalahan yang ada (Anggara *et al.*, 2020). Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan adalah masalah niat untuk berpindah kerja atau *turnover intention* (Amir dan Djafar, 2020).

Faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena merekalah yang bertanggung jawab dalam mengelola seluruh sumber daya perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu memiliki SDM yang berkualitas guna meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan. Karyawan rumah sakit merupakan tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit serta memegang peranan penting dalam proses pemberian layanan di rumah sakit (Rachman dan Dewanto 2016).

Sebagai organisasi yang bergerak di bidang jasa, keberlangsungan rumah sakit bergantung pada kemampuan, keterampilan dan keahlian yang mumpuni dari seluruh pihak rumah sakit, khususnya perawat memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 30%-60% dan sering bersinggungan atau kontak langsung dengan pasien (Krisbiyantoro, 2023:4).

*Turnover intention* sendiri merujuk pada kecenderungan psikologis serta perilaku karyawan yang menunjukkan niat atau keinginan untuk meninggalkan tempat kerja. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, baik secara psikologis maupun melalui tindakan yang disengaja untuk keluar dari tempat kerja (Lotfi *et al.*, 2022). *Tingkat turnover* tenaga kesehatan, baik di tingkat global maupun di Indonesia, tergolong cukup tinggi. Secara global, angka turnover berkisar antara 15% hingga 44%, sementara di Indonesia berada dalam rentang 13% hingga 35%. *Turnover* karyawan dianggap wajar apabila berada pada kisaran 5% hingga 10% per tahun (Fahyuni, 2020).

Fenomena yang terjadi pada rumah sakit X memiliki tingkat *turnover intention* yang tergolong cukup tinggi. Sehingga tidak bisa dihindari karena rumah sakit memiliki kinerja karyawan sebagai salah satu komponen vital dalam pelayanan kesehatan sering kali mengalami tekanan yang dapat memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya.

Beberapa faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yang perlu dibahas dalam penelitian ini, yang pertama yaitu *job insecurity* atau ketidakamanan pekerjaan. Menurut Ayu dan Mayliza (2019), *Job Insecurity* merupakan salah satu sumber stres yang menciptakan rasa takut, kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, serta kecemasan. Stres ini dapat berdampak pada masalah fisik, seperti kesulitan tidur dan penurunan nafsu makan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai perasaan tertekan atau tekanan psikologis yang dialami karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardiyan (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami *turnover intention*. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rori, Adolfini, dan Pandowo (2021), yang menyimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun, temuan yang berbeda diungkapkan oleh Lompoliu, Nelwan, dan Lengkong (2020), di mana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* bersifat negatif dan signifikan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2012:210) *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya. Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Kepuasan kerja karyawan berperan dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Nasution (2017) menyatakan bahwa perubahan sikap dan perilaku karyawan yang memiliki niat untuk keluar (*turnover intention*) dapat dikenali melalui peningkatan absensi, menurunnya semangat dalam bekerja, perubahan perilaku positif, meningkatnya protes terhadap atasan, serta bertambahnya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardianto dan

Bukori (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Halimah *et al.* (2016), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardianto dan Bukori (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga karyawan yang bekerja dengan baik dan mampu membantu mengembangkan rumah sakit untuk mendapatkan *job satisfaction* (kepuasan kerja). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halimah *et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, akan tetapi *turnover intention* disebabkan oleh faktor-faktor lainnya yang belum diteliti, misalnya: kompensasi, stress kerja, beban kerja dan sebagainya yang dapat berdampak terhadap *turnover intention*.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat menjadi faktor penentu keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berpotensi menyebabkan kegagalan, karena memiliki dampak langsung terhadap karyawan (Kristin *et al.*, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Metariani dan Heryanda (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, kecenderungan untuk meninggalkan organisasi akan semakin meningkat. Berbeda dengan temuan Quresh *et al.* (2013), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa kondisi kerja yang baik dapat menekan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Irvianti dan Renno (2015) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial, semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Metariani dan Heryanda (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja harus diberlakukan secara adil kepada karyawan, lingkungan kerja yang adil tidak hanya meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan menciptakan suasana yang adil dan inklusif, organisasi dapat meminimalkan *turnover intention* dan meningkatkan produktivitas serta inovasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit x surabaya?, (2) Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit x surabaya?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit x surabaya?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit x surabaya, (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit x surabaya, (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit x surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

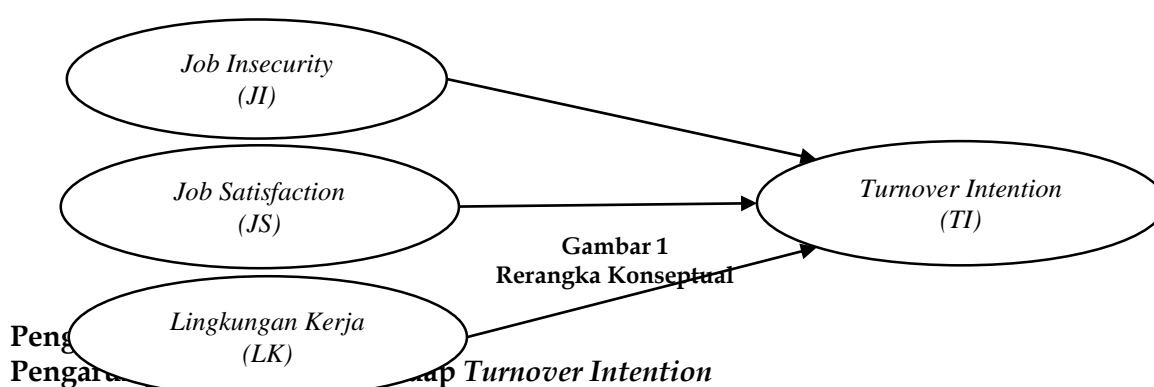
*Job Insecurity* adalah ketidakpastian dalam pekerjaan yang menimbulkan rasa takut atau ketidakamanan terkait konsekuensi pekerjaan, seperti ketidakpastian penempatan, gaji, serta peluang promosi atau pelatihan menurut Audina (2018). Kondisi ini membuat pekerja merasa tidak aman dalam menjalankan tugasnya, yang dapat memicu ketegangan selama bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dalam perusahaan menurut Marzuqi (2021). Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana karyawan merespons pekerjaannya, apakah mereka merasa bahagia atau tidak dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk kematangan psikologis karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok menurut Winarsih, *et al.*, (2020)

*Turnover intention* dapat memengaruhi kualitas kinerja perusahaan dan merujuk pada keinginan karyawan untuk berpindah kerja, meskipun belum sampai pada tahap realisasi Menurut Jaelani (2021:5). Perpindahan kerja sendiri diartikan sebagai berhentinya seorang pegawai dari suatu organisasi atau perusahaan karena alasan tertentu.

### Rerangka Konseptual



Meria (2019) mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki dampak positif terhadap *turnover intention*. Kondisi ini terutama terjadi pada karyawan dengan status kontrak atau *outsourcing*, yang menyebabkan mereka mengalami ketidakpastian kerja dan berujung pada tingginya angka *turnover intention*. Hidayat (2018) juga menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan faktor dominan yang secara positif mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berperan dalam meningkatkan *turnover intention* karyawan.

H<sub>1</sub> : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Rumah Sakit X.

### Pengaruh *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Zheng *et al.* (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan respons emosional yang dimiliki setiap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini tidak hanya ditentukan dengan membandingkan hasil kerja yang sebenarnya dengan hasil yang diharapkan, tetapi juga mencerminkan kondisi emosional yang positif yang muncul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Sementara itu, Sudarmiani (2018:179) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai persepsi positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya, yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka. Kepuasan ini muncul melalui evaluasi individu terhadap pekerjaannya sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai kerja yang berarti. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H<sub>2</sub> : *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Rumah Sakit X.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Dwiyanti *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan kata lain, karyawan di suatu perusahaan akan menghadapi berbagai faktor yang berpotensi menurunkan kinerja mereka, seperti hubungan dengan rekan kerja, budaya perusahaan, serta beban pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, menjalankan tugas serta tanggung jawabnya, dan melaksanakan peran serta fungsinya secara optimal. Berdasarkan penjelasan di atas bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Metariani dan Heryanda (2022) yang menghasilkan data bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Oleh karena itu berdasarkan gap riset tersebut, terkait hipotesis ketiga yaitu :

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Rumah Sakit X.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada asas positivistic (data konkret), dan data yang digunakan adalah data angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang selanjutnya akan disebarkan kepada responden dan seluruh tanggapan yang diterima akan dicatat, diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan tentang ada atau tidaknya pengaruh dari *job insecurity* (JI), *job satisfaction* (JS), lingkungan kerja (LK) terhadap *turnover intention* (TI) pada rumah sakit. Pada penelitian ini mendiskusikan tentang pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit X.

### **Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan rumah sakit X yang berjumlah 181 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian ini yaitu dengan memakai metode *simple random sampling*. Sugiyono (2022:185), kegiatan untuk menentukan pengambilan *simple random sampling* dari populasi dilakukan tanpa mempertimbangkan strata populasi tersebut dari kriteria tertentu yaitu yang bekerja > 1 tahun yang bertujuan untuk memperoleh sampling. Karena populasi terlalu besar untuk dijadikan sampel penelitian, sehingga sampel yang digunakan adalah sejumlah 65 karyawan rumah sakit X Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui pengamatan terhadap objek yang diteliti. Sugiyono (2020) mendefinisikan data primer sebagai sumber informasi yang diperoleh langsung dari narasumber tanpa perantara. Pada penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* yang dibagikan kepada responden. Kuesioner sendiri merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan

oleh peneliti dan dijawab oleh responden, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan dan valid.

Sumber data diperoleh dari seluruh karyawan rumah sakit X dengan cara menyebarkan kuesioner *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang telah disusun peneliti dan akan dibagikan kepada seluruh karyawan rumah sakit X.

Pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, serta gabungan atau triangulasi (kombinasi observasi, wawancara, dan dokumentasi) Menurut Sugiyono (2020). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan oleh peneliti kepada responden, yang kemudian dijawab untuk memperoleh informasi yang relevan dan valid.

Penelitian menggunakan *Skala Likert* dalam survei yang dilakukan. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Setelah data terkumpul melalui kuesioner, peneliti mengolahnya dengan memberikan skor pada setiap jawaban responden sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Penilaian menggunakan *skala Likert* dijelaskan lebih lanjut dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1  
Penilaian Skala Likert

NO	ALTERNATIF	BOBOT
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

### Definisi Operasional Variabel

*Job insecurity* adalah perasaan atau kekhawatiran yang dialami karyawan rumah sakit X mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan mereka. Ketidakamanan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan rumah sakit X. Karyawan yang merasa tidak aman mungkin kurang termotivasi, kurang fokus, atau kurang produktif. Indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* dalam penelitian ini diambil dari pernyataan yang dikemukakan Audina dan Kusmayadi (2018), yaitu sebagai berikut: 1. Arti penting pekerjaan bagi karyawan 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan. 3. Adanya kemungkinan ancaman pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan rumah sakit X secara keseluruhan. 4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan.

*Job Satisfaction* adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan rumah sakit X terhadap pekerjaannya. Hal ini sangat penting dalam dunia kerja karena dapat memengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur *job satisfaction* dalam penelitian yang dikemukakan oleh Sudarmiani (2018: 180), yaitu sebagai berikut : 1. Pekerjaan yang secara menantang karyawan, 2. Kompensasi yang pantas untuk setiap karyawan 3. Kondisi kerja yang mendukung, 4. Rekan kerja yang mendukung, 5. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Lingkungan Kerja merupakan kondisi fisik, sosial, dan budaya karyawan melakukan tugas mereka di rumah sakit. Lingkungan kerja yang baik dapat memengaruhi produktivitas, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan rumah sakit X. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Budiasa (2021:43)

yaitu sebagai berikut : 1.Suasana kerja, 2.Hubungan dengan rekan kerja, 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja.

Keinginan karyawan rumah sakit X untuk keluar dari pekerjaan mereka dan berpindah dari rumah sakit lama ke rumah sakit baru atas kehendak diri sendiri bukan keinginan rumah sakit. Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* karyawan yang dikemukakan oleh Jaelani (2021:6), yaitu sebagai berikut : 1. Pikiran karyawan rumah sakit X untuk keluar karena merasakan adanya perlakuan yang tidak adil sehingga mempunyai pikiran karyawan rumah sakit X untuk keluar dari rumah sakit. 2. Keinginan karyawan rumah sakit X untuk mencari informasi dan alternatif pekerjaan di rumah sakit lain. 3. Adanya keinginan karyawan rumah sakit X untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen Data

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat (Ghozali, 2021). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi dengan koefisien korelasi product moment

Uji reliabilitas adalah metode untuk menilai sejauh mana sebuah kuesioner yang terdiri dari indikator suatu variabel atau konstruk dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila respons individu terhadap pernyataan tetap stabil. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan metode *One Shot* atau pengukuran satu kali, di mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji ini kemudian dibandingkan dengan korelasi antar jawaban menggunakan formula *Cronbach's Alpha*. Proses perhitungan reliabilitas dapat dibantu dengan perangkat lunak IBM SPSS 25.

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen Menurut Ghozali (2021). Penelitian ini menjelaskan bahwa analisis linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Persamaan regresi dari penelitian ini memberikan formulasi matematis yang mendeskripsikan hubungan tersebut.

$$TI = a + b_1JI + b_2JS + b_3LK + e$$

Keterangan :

TI	: <i>Turnover Intention</i>
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi
JI	: <i>Job Insecurity</i>
JS	: <i>Job Satisfaction</i>
LK	: Lingkungan Kerja
E	: error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Menurut Ghozali (2021). Data yang berdistribusi normal dikatakan valid dalam uji statistik. Proses pengujian normalitas biasanya dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu analisis grafis dan uji statistik. Analisis grafis dapat dilakukan melalui pemeriksaan normal *probability plot*,

distribusi data residual dianggap normal jika titik-titik data membentuk pola yang mengikuti garis diagonal.

Uji multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas (variabel independen) (Ghozali, 2021). Model regresi dinyatakan baik apabila tidak terjadi korelasi atau hubungan antar variabel independen. Proses pengujian multikolinieritas dapat dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan melalui analisis data dengan menggunakan software statistik seperti SPSS

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Jika *varians residual* tetap dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

Uji F memiliki tujuan untuk menguji atau menganalisis apakah persamaan model regresi dapat dipergunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian ini juga digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya. Uji koefisien determinasi berganda memiliki tujuan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Rentang nilai  $R^2$  adalah antara 0 dan jika nilai  $R^2$  kecil mendekati 0, menunjukkan bahwa kekuatan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  yang besar, mendekati 1, mengindikasikan variabel- variabel independen memiliki kekuatan yang tinggi dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05(5%).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Validitas

Seluruh item pernyataan mengenai *turnover intention* (TI) *job insecurity* (JI), *job satisfaction* (JS), dan lingkungan kerja (LK) dengan jumlah indikator 15 dan sesuai dengan ketentuan yaitu nilai signifikansi  $> 0,05$ . Maka hal ini, menunjukkan bahwa seluruh indikator tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Uji validitas memiliki tujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021)

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan data pada Tabel 2 dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan yang melibatkan variabel *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja dan *turnover intention* memiliki nilai *cronbach's alpha* yang melebihi 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel *job insecurity*, *job satisfaction*,

lingkungan kerja dan *turnover intention* dapat dikatakan reliabel dan dapat dipertimbangkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchbach Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,876	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0,892	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,886	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,821	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada studi analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Dalam proses perhitungannya dan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,693	0,818		4,516	0,000		
	JI	0,363	0,074	0,563	4,927	0,000	0,461	2,171
	JS	0,590	0,103	0,968	5,726	0,000	0,210	4,765
	LK	-0,949	0,141	-1,032	-6,756	0,000	0,257	3,885

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan data pada Tabel 3, maka model persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$TI = 3,693 + 0,363JI + 0,590JS + (-0,949LK) + e$$

Persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta menunjukkan bahwa angka 3,693 hal ini telah menyatakan bahwa, *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja dan *turnover intention* = 0 atau tidak ada, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 3,693, (2) Koefisien Regresi *Job insecurity* yang menunjukkan angka sebesar 0,363. Nilai yang telah menunjukkan positif bahwa variabel *Job insecurity* telah memiliki hubungan dan pengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya apabila terjalannya ketidakamanan karyawan atau *job insecurity* di sebuah rumah sakit, maka akan berpengaruh terhadap *turnover intention*, (3) Koefisien regresi *job satisfaction* yang menunjukkan angka sebesar 0,590. Nilai positif yang telah menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* memiliki hubungan yang searah dengan *turnover intention*. Artinya apabila karyawan diberikan kompensasi yang adil dan tidak diberikan tugas yang terlalu berat, maka akan berpengaruh pada *turnover intention*, dan (4) Koefisien regresi lingkungan kerja yang menunjukkan angka -0,949. Nilai negatif yang telah menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Artinya jika lingkungan kerja yang dirasakan karyawan semakin baik atau nyaman maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) akan menurun.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		65
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,09081148
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,094
	<i>Positive</i>	0,094
	<i>Negative</i>	-0,081
<i>Test Statistic</i>		0,094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		0,200 <sup>d</sup>

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-Tailed)* sebesar 0,200. Maka nilai tersebut dikatakan data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

**Uji Multikolinieritas**

Berikut ditampilkan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

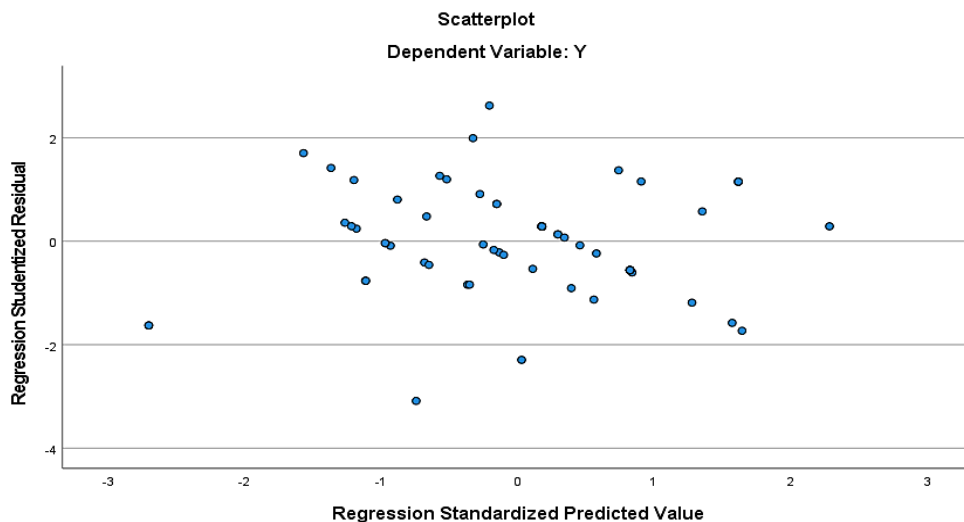
Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Job Insecurity</i>	0,461	2,171	Bebas Multikolinieritas
<i>Job Satisfaction</i>	0,210	4,765	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,257	3,885	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 5, dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity*, *job satisfaction*, dan lingkungan kerja memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF pada variabel *job satisfaction*, *job insecurity* dan lingkungan kerja < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi atau bisa dikatakan bebas multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2.



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot**  
Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan analisis scatterplot yang ditampilkan pada Gambar 2, titik-titik data terlihat tersebar secara acak dan merata di kedua sisi sumbu Y, baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol). Pola penyebaran yang tidak membentuk pola tertentu ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6  
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,787	3	43,929	35,189	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	76,152	61	1,248		
	Total	207,938	64			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Job Satisfaction, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Hasil olah data pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) uji F adalah 0,000 kurang dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan adalah layak, artinya *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja mampu sebagai prediktor dari *turnover intention*.

#### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 7  
Hasil uji R<sup>2</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,796 <sup>a</sup>	0,634	0,616	1,117

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan pada Tabel 7, bahwa nilai *R square* sebesar 0.634 atau 63,4%. Artinya nilai tersebut mampu menjelaskan bahwa variabel *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja memberikan kontribusi kepada variabel *turnover intention* sebesar 63,4%, untuk sisanya 36,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

Hasil uji t yakni dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,693	0,818		4,516	0,000
JI	0,363	0,074	0,563	4,927	0,000
JS	0,590	0,103	0,968	5,726	0,000
LK	-0,949	0,141	-1,032	-6,756	0,000

Sumber : Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 8, dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) *Job Insecurity* memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan apabila *job insecurity* atau

ketidakamanan yang dialami karyawan menurun maka akan diikuti penurunan pada intensitas *turnover* karyawan, (2) *Job Satisfaction* memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sehingga karyawan yang puas dengan balas jasa, penempatan di tempat kerja, merasakan kemudahan dalam pekerjaan dan senang dengan pimpinannya dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari rumah sakit. Sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada rumah sakit, dan (3) Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Sehingga ketika lingkungan kerja tidak baik atau kurang kondusif maka bisa menaikkan pikiran karyawan untuk berhenti bekerja dari rumah sakit mereka. Sehingga hal ini dapat meningkatkan *turnover intention* pada rumah sakit.

## **Pembahasan**

### ***Job Insecurity Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention***

Koefisien regresi *job insecurity* memiliki nilai signifikan sebesar 0,363. Yang mempunyai pengaruh positif dan signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000 antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, menunjukkan bahwa pekerja merasa aman dan nyaman saat bekerja di rumah sakit X, dengan adanya kebijakan terkait keamanan kerja yang menjadikan stabilitas kerja jelas dan terbuka. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* sangat penting untuk rumah sakit meningkatkan kesejahteraan karyawan, kualitas pelayanan kesehatan, dan retensi tenaga kerja di rumah sakit. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung, rumah sakit dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ardiyana, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiyana, 2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak positif dan signifikan, namun berbeda dengan penelitian Lompoliu, Nelwan dan Lengkong (2020) yang menyatakan hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada rumah sakit.

### ***Job Satisfaction Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention***

Koefisien regresi *job satisfaction* memiliki nilai signifikan sebesar 0,590 Yang memiliki pengaruh positif dan signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000 antara *job satisfaction* dengan *turnover intention*, menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap para karyawan memandang pekerjaannya. Seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi (Sunyoto, 2012). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto dan Bukori (2021) menyatakan bahwa *job satisfaction* berdampak positif dan signifikan, penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah *et al.*, (2016). Mengemukakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit.

### ***Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Turnover Intention***

Koefisien regresi lingkungan kerja memiliki nilai signifikan sebesar -0,949. Pengaruh negatif dan signifikansi, kurang dari 0,05 yaitu 0,000 antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* karyawan rumah sakit X. Pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* menunjukkan, kondisi kerja yang tidak baik atau kurang kondusif dapat meningkatkan *turnover intention*. Lingkungan kerja salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat memengaruhi pekerja (Kristin *et al.*, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Quresh *et al.* (2013) lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

*turnover intention*, penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Metariani dan Heryanda (2022) didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada rumah sakit.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh *job insecurity*, *job satisfaction*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit X, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). *Job Insecurity* (JI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit X. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pekerja yang merasa aman dan nyaman saat bekerja, serta kebijakan terkait keamanan kerja membuat karyawan mampu bertahan terhadap pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan tidak adanya keinginan karyawan untuk berpindah ke pekerjaan lain. 2). *Job Satisfaction* (JS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit X. Hal tersebut dikarenakan *job satisfaction* menunjukkan terdapatnya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan sehingga membuat karyawan menjadi semangat untuk meningkatkan kinerjanya. 3). Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan rumah sakit X. Hal ini dikarenakan, kondisi kerja yang tidak baik atau kurang kondusif maka bisa menaikkan pikiran karyawan untuk berhenti bekerja, sehingga hal ini dapat meningkatkan *turnover intention*.

### Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini di antaranya: 1). Pada penelitian ini hanya membahas beberapa variabel antara lain variabel independent yakni *job insecurity* (JI), *job satisfaction* (JS), dan lingkungan kerja (LK) serta variabel dependennya adalah *turnover intention* (TI). Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada rumah sakit. 2). Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena responden mungkin mempunyai perbedaan dalam pemikiran, asumsi, pemahaman, dan faktor lainnya. Seperti kejujuran responden dalam mengisi pendapatnya dalam survei.

### Saran

Adapun saran dalam penelitian ini di antaranya: 1). Untuk karyawan diharapkan menjaga keamanan terhadap pekerjaan dengan begitu pekerjaan akan terasa aman dan nyaman apabila tidak ada tekanan dari atasan terhadap karyawan. 2). Pimpinan Rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan kinerja karyawan dengan baik dan memberi *reward* yang setimpal pada karyawan yang bekerja sesuai dengan *jobdesc* yang diberikan. 3). Pimpinan rumah sakit diharapkan menyadari akan adanya konflik yang mungkin terjadi pada karyawan, dengan adanya kondisi aman dan tenteram karyawan dapat bekerja lebih baik apabila berada dalam kondisi nyaman. 4). Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menambah variabel independen yang tidak digunakan dalam penelitian ini, dengan demikian akan menambah pengetahuan terbaru dan dapat memperluas penelitian dimasa yang akan datang dalam mengurangi tingkat *turnover intention* pada rumah sakit.

## DAFTAR PUSTAKA

Amir, A., dan Djafar. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Promosi Jabatan dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Maruki International Indonesia. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3).

- Anggara, P., Suryawati, C., dan A, Friska. 2020. Keinginan pindah kerja (turnover intention) pada tenaga kesehatan di rumah sakit umum SM banyumas propinsi jawa tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153-160.
- Ardianto, R. E., dan Bukhori. 2021. Turnover Intentions : Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Turnover Intentions : *The Effect of Job Satisfaction , Organizational Commitment and Job Stress*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89-98.
- Ardiyan, D 2021 *Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Karyawan PT. Oriental Seed Indonesia)*. Other thesis, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Audina, V., dan Kusmayadi. 2018. Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Ayu, D. G., dan Mayliza. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bpr Cincin Permata Andalas Cabang Padang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unioersitas Riau*.
- Budiasa. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. Pena Persada : Banyumas Jawa Tengah.
- Fahyuni, E. F. 2020. Kepuasan Kerja Pegawai. *Angewandte Chemie International Edition*, Mi, 5-24.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket ( Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang ). *Journal of Management*, 2(2), 1524-1540.
- Hidayat, A. S 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No. 1: 51-66
- Irvianti, L. S. D dan Verina. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk. Jakarta. *Binus Business Review*, 6 (1), 117-126.
- Krisbiyantoro. 2023. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Oto Iskandar Dinata Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen* 8(2): 1-16
- Kristin, L. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Economics, Accounting and Business Journal*. Volume , Nomor 1, 97-107.
- Lompoliu, N. 2020. Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 8. No. 1.
- Lotfi, A. 2021 Turnover intention among operating room nurses during the COVID-19 outbreak and its association with perceived safety climate December Perioperative Care and Operating Room Management 26(2)
- Marzuqi, N. A. 2021. Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405.
- Meria, L. 2019. Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161-168.
- Metariani, P, dan Heryanda. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bumdes Di Kecamatan Sukasada." *Bisma: Jurnal Manajemen* 8 (1): 1-9.
- Nasution, M. I. 2017. Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.

- Qureshi, M.I., Iftikhar, M., Abbas, S.G., dan H, Unyana. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employess Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. Dalam jurnal *World Applied Sciences*, Volume 23 No. 6 Hal. 764-770 Pakistan.
- Rachman, L., dan Dewanto. 2016. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat ( Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang ). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14
- Rori, N.V. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Trimix Perkasa Bitung. *Jurnal EMBA*. Vol. 9. No. 3.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto dan Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Jakarta : Caps Publishing
- Winarsih, W., Veronica, A., dan A, Anggraini. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah*, 3(2),
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., dan L, Dio. 2018. The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 1-13.