**ARTIKEL**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *JOB STRESS* TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PERAWAT RS HERMINA ARCAMANIK BANDUNG**



**RINRIN RINA ESTIANA**

**NPM: 198 020 002**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2022**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Hermina Arcamanik Bandung. Hasil penelitian ini bagi RS Hermina Arcamanik Bandung dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia terutama perawat agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas pelayanan rumah sakit.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2021. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum *job insecurity* dan *job stress* masuk dalam kategori cukup tinggi, kepuasan kerja termasuk kategori baik dan *turnover intention* secara umum cukup tinggi. *Job insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, *Job Stress*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

*ABSTRACT*

*This research aims to know and analyze the Influence of Job Insecurity and Job Stress on Job Satisfaction and Impact on Nurse Turnover Intention at RS Hermina Arcamanik Bandung. The result of this research for RS Hermina Arcamanik Bandung can be used as an evaluation material in managing human resources, especially nurses in order to improve the quality and productivity of hospital services.*

*The research method used is descriptive and verifiable analysis. Collecting data used is interview with questionnaire with observation and library technique, sampling technique using simple random sampling. Field data collection was carried out in 2021. Data analysis techniques used Path Analysis.*

*The results show that in job insecurity and job stress are in the category quite high, job satisfaction is well and turnover intention in general is quite high. Job insecurity and job stress affect work satisfaction both partially and simultaneously and work satisfaction influences turnover intention.*

*Keywords: Job Insecurity, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention*

*Top of Form*

Bottom of Form

1. **PENDAHULUAN**

 Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat guna meningkatkan pelayanan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan bagian dari fasilitas pelayanan kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan (Undang-Undang No 44 Tahun 2009).

 Pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Dalam rangka mewujudkan status kesehatan masyarakat yang optimal, maka berbagai upaya harus dilaksanakan. Indonesia mengalami pandemi covid-19 sejak Bulan Maret 2020. Pandemi ini menjadi tantangan bagi pemimpin maupun pemilik rumah sakit untuk dapat bertahan. Kondisi tersebut mengharuskan setiap rumah sakit mengelola sumber daya manusia untuk menjadi aktif, kreatif, terampil, berkualitas dan aman.

Pelayanan rumah sakit salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang meliputi tenaga medis maupun non medis yang saling berinteraksi. Sumber daya manusia yang meliputi tenaga medis salah satunya adalah keperawatan. Berdasarkan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017) sebanyak 49% pemberi pelayanan kesehatan di Indonesia adalah tenaga keperawatan. Menurut Gunarsa dalam (Nugroho, Andrian, & Marselius, 2012) menjelaskan bahwa seorang perawat harus mengutamakan mutu pelayanan karena berhubungan langsung dengan pasien yang merupakan konsumen utama rumah sakit. Performa sebuah rumah sakit diukur salah satunya dari performa perawatnya. Menurut (Gillies, 2010) menyatakan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena perawat berada di sisi pasien 24 jam sehari selama pasien dirawat di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas, oleh karena itu perawat merupakan unsur penting dalam aktivitas atau kegiatan rumah sakit.

Toly dalam (Ariestassia , 2015) menjelaskan bahwa mutu pelayanan ditentukan oleh kondisi dan perilaku yang dimiliki yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dapat merusak kinerja perusahaan adalah keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keinginan untuk pindah kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi setiap organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi (Ozer & Gunluk, 2010). Angka perputaran yang tinggi mengakibatkan membengkaknya biaya perekrutan, seleksi dan pelatihan. Dengan demikian bila tingkat *turnover* terlalu besar atau melibatkan pekerja yang berharga, maka dapat menjadi faktor pengganggu yang menghalangi efektivitas organisasi. Menurut (Gillies, 2010), standar turnover optimum perawat dalam suatu rumah sakit adalah 5-10% setiap tahunnya. Tingginya turnover perawat disebabkan tingginya turnover intention perawat untuk keluar dari rumah sakit dimana keinginan tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan tersedianya alternatif pekerjaan di luar organisasi. (Munandar, 2001)

Sesuai dengan misi RS Hermina Arcamanik yaitu melakukan upaya secara berlanjut untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien, melakukan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan agar mampu memberikan pelayanan yang profesional, serta melakukan pengelolaan rumah sakit secara profesional agar tercapai efisiensi dan efektifitas yang tinggi. Untuk dapat memberikan pelayanan yang bermutu dan berbasis *patient safety* haruslah didukung oleh tenaga kesehatan profesional di bidangnya. Untuk mendapatkan tenaga kesehatan yang profesional sebuah rumah sakit membutuhkan waktu dan biaya yang cukup tinggi untuk merekrut dan melatih sumber daya manusia. Hal ini berkaitan erat dengan angka *turnover* di dalam satu rumah sakit. Semakin tinggi angka *turnover* karyawan, maka akan semakin sedikit tenaga profesional yang ada di dalam rumah sakit tersebut. Oleh karena itu angka *turnover* karyawan menjadi bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 25 perawat, Sebagian dari mereka diindikasikan cenderung mengalami *job insecurity* dan *job stress*. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diindikasikan terdapat perawat yang merasa adanya ancaman pengurangan gaji / insentif yang diterima, merasa tidak berdaya dalam menghadapi potensi dipecat dalam jangka pendek serta merasa tidak berdaya dalam menghadapi peraturan rumah sakit mengenai dipindahkan ke bagian lain.

Sebagian perawat mengalami stres psikologisnya, ada perawat yang merasa jenuh, agresif dan mudah marah, ada perawat yang mengalami stres fisik, perawat juga ada yang sering mengalami nyeri kepala, dan ada perawat yang mengalami stres perilaku (sosial) karena ada perawat yang mudah tersinggung dan mengalami ketegangan dalam berinteraksi dengan teman sejawat serta tim kesehatan lain.

Jika *job insecurity* dan *job stress* dapat dicegah dan dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimal. Sebaliknya, jika *job insecurity* dan *job stress* tinggi sehingga kepuasan kerja menurun dapat terjadi kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Terkait dengan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh hubungan antara variabel yaitu *turnover intention*, kepuasan kerja, *job stress* dan *job insecurity*.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti meyakini bahwa perlu dilakukan kajian lebih lanjut tentang “**Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Hermina Arcamanik Bandung”.**

**Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap *job insecurity*, *job stress*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

**Identifikasi Masalah**

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. *Turnover Intention*
2. *Turnover* di rumah sakit tergolong tinggi, yaitu lebih dari lima persen pertahun.
3. Sebagian perawat memiliki pikiran untuk keluar apabila terdapat tawaran pekerjaan di tempat lain.
4. Sebagian perawat merasa dengan prestasi yang dimiliki bisa memberikan peluang bekerja ditempat lain.
5. Kepuasan Kerja
6. Sebagian perawat merasa tidak puas terhadap pemberian bonus dan insentif yang diberikan rumah sakit.
7. Sebagian perawat merasa tidak puas terhadap lingkungan tempat kerja sehingga mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas dalam bekerja.
8. *Job Insecurity*
9. Sebagian perawat merasa adanya ancaman mengenai pengurangan gaji yang diterima oleh perawat.
10. Sebagian perawat merasa tidak berdaya dalam menghadapi potensi dipecat dalam jangka pendek di rumah sakit.
11. Sebagian perawat merasa tidak berdaya dalam menghadapi peraturan rumah sakit mengenai dipindahkan ke tempat/unit lain.
12. *Job Stress*
13. Sebagian perawat merasa bahwa tuntutan dan target terlalu tinggi sehingga menimbulkan gejala mudah tersinggung.
14. Sebagian perawat merasa kelelahan dan timbul gejala nyeri kepala dengan desakan waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana ketidakamanan kerja (*job insecurity)* perawat RS Hermina Arcamanik
2. Bagaimana stres kerja (*job stress)* perawat RS Hermina Arcamanik
3. Bagaimana kepuasan kerja perawat RS Hermina Arcamanik.
4. Bagaimana intensi keluar (*turnover intention)* perawat RS Hermina Arcamanik
5. Seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity)* terhadap kepuasan kerja
6. Seberapa besar pengaruh stres kerja (*job stress)* terhadap kepuasan kerja
7. Seberapa besar pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity)* dan stres kerja (*job stress)* terhadap kepuasan kerja
8. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar (*turnover intention)*

**Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) perawat RS Hermina Arcamanik
2. Stres kerja (*job stress)* perawat RS Hermina Arcamanik
3. Kepuasan kerja perawat RS Hermina Arcamanik
4. Intensi keluar (*turnover intention)* perawat RS Hermina Arcamanik
5. Besar pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity)* terhadap kepuasan kerja
6. Besar pengaruh stres kerja (*job stress*) terhadap kepuasan kerja
7. Besar pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity)* dan stres kerja (*job stress*) terhadap kepuasan kerja
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi keluar (*turnover intention)*

**Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

**Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan keilmuan manajemen dalam keperawatan terutama berkaitan dengan *job insecurity, job stress*, kepuasan kerja dan *turnover intention* perawat.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah bagi kalangan akademisi baik tim pengajar maupun mahasiswa untuk pengembangan proses berpikir ilmiah, khususnya dalam memahami *job insecurity, job stress*, kepuasan kerja dan *turnover intention* di institusi kesehatan.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang, maupun pembanding bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama.

**Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (*policy*) dalam menghadapi, memahami dan mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan mutu dan produktivitas pelayanan di RS Hermina Arcamanik.
2. Bagi keperawatan penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam memahami *job insecurity, job stress*, kepuasan kerja dan *turnover intention.*
3. Bagi peneliti penelitian ini merupakan pengalaman berharga dalam menggali informasi mengenai *job insecurity, job stress*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

**II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

**Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan, perusahaan perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik. Namun dalam mempertahankan karyawan yang dimaksud, perusahaan sering dihadapkan pada perilaku karyawan yang dinilai dapat merugikan perusahaan.

Salah satu bentuk perilaku karyawan yang dimaksud adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat *turnover* dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* atau keinginan berpindah dapat diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Saat ini tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Proses identifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk pindah (*turnover intention*) menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan dan menjadi sesuatu yang efektif untuk menurunkan angka *turnover* yang sebenarnya.

Salah satu langkah antisipasi dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan ketika bekerja di sebuah perusahaan, salah satu sasaran penting dalam rangka pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut kedepannya diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan yang pada akhirnya akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah adanya *job insecurity* pada karyawan. Karyawan yang merasa tidak aman karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, menimbulkan *job insecurity* meningkat akibatnya intensi pindah kerja cenderung meningkat, serta gaji, faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014). Menurut Rowntree dalam (Sabda & Dewi, 2016) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Robbins (2012) juga berpendapat bahwa stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi Robbins (2012) bahwa dampak dari stres terhadap kepuasan adalah sangat langsung. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot.

### Hubungan *Job Insecurity* dengan *Job Stress*

*Job Insecurity* yang timbul dari perubahan situasi kerja berpotensi meningkatkan stress kerja (Bashori & Meiyanto, 2017). Stres merupakan salah satu reaksi psikologis yang dapat dialami dalam situasi kerja. Situasi kerja dapat berubah setiap saat dalam bentuk yang berbeda-beda. Reaksi psikologis seorang karyawan menyikapi suatu perubahan juga berbeda-beda. Hasil analisis dari penelitian (Bashori & Meiyanto, 2017) dan (Minanti, Nurhardjo, & Sampeadi, 2015) menunjukkan adanya peranan signifikan *Job Insecurity* terhadap stress kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Greenhalgh dan Rosenblatt yang menunjukkan adanya hubungan antara *Job Insecurity* dengan *stress,* yang selanjutnya menyatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan sumber stres.

Penelitian yang dilakukan oleh (Park, Rhee, & Barak, 2016) menyatakan para karyawan yang mengalami gangguan mental yang diasosiasikan dengan stres kerja disebabkan oleh *Job Insecurity*. Penelitian tersebut menunjukkan *Job Insecurity* sebagai salah satu penyebab stres kerja. Ancaman kehilangan pekerjaan atau jabatan sebagai salah satu aspek *Job Insecurity* dapat mempengaruhi stres kerja diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Tsutsumi, Kayaba, Theorel, & Siegrist, 2001).

### Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Kang et al. (2012) menganggap ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Menurut Wening dalam (Setiawan & Putra, 2016) semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. *Job Insecurity* adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam melanjutkan pekerjaan mereka di perusahaan, kondisi ini akan berdampak atau mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis (Setiawan & Putra, 2016) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan, karena itu kepuasan kerja akan menjadi sangat penting bagi setiap individu (Komariah, 2015). Naqvi et al. (2013) menyatakan organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya rasa aman didalam suatu pekerjaan.

### Pengaruh *Job Stress* terhadap Kepuasan Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan Robbins (2012), bahwa salah satu dampak stres secara psikologis dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Robbins (2012) juga berpendapat bahwa stress dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu. Lebih jauh lagi Robbins (2012) bahwa dampak dari stres terhadap kepuasan adalah sangat langsung. Bagi banyak orang kuantitas stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi. Tetapi tingkat stres yang tinggi, atau bahkan tingkat sedang yang berkepanjangan, akhirnya akan menyebabkan kinerja yang merosot (Robbins, 2012).

Stres kerja (*job stress*) dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya (Noviansyah & Zunaidah, 2011). Menurut (Dewi & Sriathi, 2019) menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Fardah & Ayuningtias, 2020) dan (Yasa & Dewi, 2019) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasaan yang kurang (Sowmya dan Panchanatham, 2011). Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi.

Quick dalam (Dhania, 2010) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun), dan yang ke dua Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Lebih lanjut Eustress dapat memunculkan suatu kondisi kepuasan dalam pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan oleh Nilvia (2002) bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal.

**Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis (Setiawan & Putra, 2016) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta menurut (Dewi & Sriathi, 2019) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Fardah & Ayuningtias, 2020) dan (Yasa & Dewi, 2019) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu *Job Insecurity* dan *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

(Wulandari & Rizana, 2020) *Job Insecurity*berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja*.* Keamanan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Bila karyawan lebih merasa kurang merasa aman dalam menjalankan pekerjaanya, mereka kurang cocok dalam organisasi yang akan berdampak pada terbentuknya ketidakpuasan kerja.Stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itu efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stress itu.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Mobley, dkk (2010) menjabarkan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja. Kemudian akan mengarah pada usaha untuk mencari pekerjaan baru. Hubungan dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensi untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti kerja atau bertahan.

Vecchio (2005) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif intensi keluar. Ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi tinggi, sedangkan saat tingkat kepuasan kerja tinggi maka niat untuk meninggalkan perusahaan menjadi rendah. Senada dengan hasil penelitian (Minanti, Nurhardjo, & Sampeadi, 2015) dan (Dewi & Sriathi, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan baik tanpa menghawatirkan atau mencari pekerjaan baru yang sesuai atau lebih sesuai dengan dia butuhkan, karyawan akan tetap bekerja dengan penuh semangat untuk tetap dapat memajukan perusahaan dimana karyawan itu mendapatkan sebuah sosialisasi, pekerjaan, aktualisasi dan upah yang layak.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya (Riyanto, 2011). Hal ini sesuai seperti yang disampaikan oleh Irvin dan Evans dalam (Riyanto, 2011) yang melaporkan ada hubungan sebab akibat signifikan antara keinginan untuk berpindah, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurutnya faktor intrinsik seperti otonomi, pengakuan, dan faktor ekstrinsik seperti gaji, *shift work*, dan *workload* disebutkan sebagai variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Pekerja yang tidak terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi : *turnover* yang tinggi, tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan mogok kerja. Mathis dan Jackson (2001) dalam (Andini, 2010) mengidentifikasi bahwa masuk-keluar (*turnover*) tenaga kerja berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1

Paradigma Penelitian

**Hipotesis Penelitian**

1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. *Job Stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

3. *Job Insecurity* dan *Job Stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

**III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu *job insecurity*, *job stress*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* serta kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh terhadap *job insecurity* dan *job stress terhadap* kepuasan kerja, dan implikasinya terhadap *turnover intention*.

 Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel Sugiyono (2012:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif dengan konsep riset evaluasi.

Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2012:11). Sedangkan untuk menjawab tujuan penelitian ke lima sampai dengan ke delapan penelitian ini bersifat verifikatif, pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dan mengolah data, sehingga diketahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti.

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* Terhadap Kepuasan KerjaSerta Implikasinya Pada *Turnover Intention***

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2**

**Model Analisis jalur Secara Keseluruhan**

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di RS Hermina Arcamanik Bandung.

**Pembahasan**

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum *job insecurity* dan *job stress* masuk dalam kategori cukup tinggi, kepuasan kerja termasuk kategori baik, dan *turnover intention* secara umum sudah cukup baik dan tinggi. Pada dasarnya jawaban responden terhadap seluruh item pernyataan yang ada sebagian besar menjawab dengan skor diantara 3 sampai dengan 4. Hal ini menandakan bahwa responden menjawab dengan kriteria cukup, dengan demikian respon dari responden cukup responsif. Dengan demikian bahwa rata-rata penilaian dari seluruh responden terhadap seluruh item pertanyaan memberikan penilaian yang cukup tinggi. Namun demikian respon ini masih di bawah skor 4 dan skor 5. Hal ini menandakan respon terhadap berbagai item pertanyaan belum optimal.

Berdasarkan hasil analisis verifikatif terdapat pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil analisis verifikatif diketahui bahwa *job insecurity dan job stress* memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja perawat di RS Hermina Arcamanik. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja ditentukan juga oleh tinggi rendahnya *job insecurity dan job stress*.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Hasil analisis ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Putra, 2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ariansyah, 2019) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa peningkatan level *job insecurity* akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian disertai oleh peningkatan *turnover intention.*

*Serta menurut* (Wulandari & Rizana, 2020) *Job Insecurity*berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja*.* Keamanan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Bila karyawan lebih merasa kurang merasa aman dalam menjalankan pekerjaanya, mereka kurang cocok dalam organisasi yang akan berdampak pada terbentuknya ketidakpuasan kerja.

 *Job stress* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi *job stress* perawat maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan perawat. Banyak studi yang dilakukan oleh para peneliti yang mengkaji hubungan antara stres dan kepuasan kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sedangkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan seperti yang dikemukakan (Robbins & Judge, 2015). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Dewi & Sriathi, 2019) menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Fardah & Ayuningtias, 2020) dan (Yasa & Dewi, 2019) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Hal ini relevan dengan penelitian (Mansoor, Sabtain, Saima, & Zubair, 2011) stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait (Bhatii, Jiskani, Pathan, & Magsi, 2011).

Hasil analisis verifikatif mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* pada perawat RS Hermina Arcamanik. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* memiliki arti bahwa kepuasan kerja rendah maka tingkat *turnover intention* perawat tinggi dan sebaliknya jika arah hubungan positif tingkat *turnover intention* perawat rendah. Hasil temuan penelitian sejalan penelitian (Mobley, 2011) menjabarkan bahwa perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja. Kemudian akan mengarah pada usaha untuk mencari pekerjaan baru. Hubungan dimulai dari adanya pikiran untuk berhenti bekerja, usaha untuk mencari pekerjaan baru, berintensi untuk berhenti bekerja atau tetap bertahan dan yang terakhir adalah memutuskan untuk berhenti kerja atau bertahan.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Minanti, Nurhardjo, & Sampeadi, 2015) dan (Dewi & Sriathi, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention.* Hal ini berarti, jika ada peningkatan pada variabel kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan bekerja dengan baik tanpa mengkhawatirkan atau mencari pekerjaan baru yang sesuai atau lebih sesuai dengan dia butuhkan, karyawan akan tetap bekerja dengan penuh semangat untuk tetap dapat memajukan perusahaan dimana karyawan itu mendapatkan sebuah sosialisasi, pekerjaan, aktualisasi dan upah yang layak.

Ketidakpuasan dalam pekerjaan sering diindikasikan sebagai alasan yang paling utama bagi para profesional untuk meninggalkan pekerjaannya (Riyanto, 2011). Hal ini sesuai seperti yang disampaikan oleh Irvin dan Evans dalam (Riyanto, 2011) yang melaporkan ada hubungan sebab akibat signifikan antara keinginan untuk berpindah, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Menurutnya faktor intrinsik seperti otonomi, pengakuan, dan faktor ekstrinsik seperti gaji, *shift work*, dan *workload* disebutkan sebagai variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

**V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

**Simpulan**

1. *Job insecurity* yang terdiri dari dimensi arti pekerjaan, ancaman negatif terhadap faktor pekerjaan, ancaman negatif dalam mempengaruhi pekerjaan, kemungkinan terjadinya *job event* yang negatif serta kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan diinterpretasikan dalam kriteria cukup tinggi. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi ancaman negatif terhadap faktor pekerjaan yaitu merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya pengurangan insentif atau bonus memberikan gambaran paling tinggi sedangkan dimensi arti pekerjaan yaitu kesempatan untuk dipromosikan memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum *job insecurity* cenderung cukup, yaitu mengenai sistem pemberian insentif dan bonus dengan memperhitungkan masa kerja dan juga beban kerja saat ini. Selain itu, menyesuaikan target dan tuntutan kerja dengan mengukur beban kerja perawat dengan kapasitas SDM yang ada.
2. *Job stress* perawat di RS Hermina Arcamanik yang terdiri dari gejala psikologis, gejala psikis, dan gejala perilaku diinterpretasikan dalam kriteria cukup tinggi. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi gejala psikologis memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi gejala perilaku memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu menggali penyebab timbulnya *job stress* sehingga dapat meminimalisir *job stress* pada perawat RS Hermina Arcamanik.
3. Kepuasan kerja perawat di RS Hermina Arcamanik yang terdiri dari dimensi pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja dan kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian diinterpretasikan dalam kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi rekan kerja memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan dimensi kepribadian memberikan gambaran yang paling rendah. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan walaupun secara umum kepuasan kerja perawat baik, yaitu tingkat kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diterima dan penyesuaian kepribadian dengan pekerjaan dengan dukungan dari manajemen dengan memberikan *job placement* yang sesuai dengan harapan perawat.
4. *Turnover intention* perawat di RS Hermina Arcamanik yang diukur dengan dimensi pikiran untuk keluar, keinginan mengejar peluang ditempat lain, mencari lowongan pekerjaan, dan keinginan untuk pindah memperlihatkan kategori cukup tinggi. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan, yaitu tingkat pikiran mengejar peluang ditempat lain dan tingkat keinginan pindah kerja dengan mengadakan konseling dan komunikasi terbuka lebih intensif untuk memotivasi dan mendeteksi secara dini apabila terdapat ketertarikan terhadap pekerjaan lain dan lebih menggali harapan yang diinginkan oleh perawat saat bekerja di rumah sakit ini.
5. Besar pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 11,94% dengan arah pengaruh yang negatif, dimana semakin tinggi *job insecurity* perawat maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan perawat.
6. Besar pengaruh *job stress* terhadap kepuasan kerja baik pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 19,07% dengan arah pengaruh yang negatif, dimana semakin tinggi *job stress* perawat maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan perawat.
7. Besar pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel *job insecurity* dan *job stress* terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 31,01%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 68,99%. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah beban kerja.
8. Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 39,9% dengan arah pengaruh yang negatif, dimana kepuasan kerja rendah maka tingkat *turnover intention* perawat tinggi dan sebaliknya jika arah hubungan positif tingkat *turnover intention* perawat rendah.

## **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, penulis bermaksud memberikan saran sebagai suatu pertimbangan bagi pihak RS Hermina Arcamanik, yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran *job insecurity* perawat di RS Hermina Arcamanik menunjukkan hasil cenderung cukup tinggi, terdapat beberapa hal yang kami rekomendasikan perlu diperbaiki. Rekomendasi yang diberikan adalah :
	1. Pemberian insentif / bonus sebaiknya mempertimbangkan faktor beban kerja dimasing-masing unit kerja selain faktor masa kerja.
	2. Pihak manajemen disarankan lebih sering menjalin komunikasi dua arah dengan para perawat pelaksana dengan cara mendengarkan masukan dan kendala yang mereka hadapi dilapangan agar memberikan saran / solusi dengan bahasa yang baik dan tidak terkesan menyalahkan.
	3. Pihak manajemen diharapkan memberikan pelatihan-pelatihan penanganan pasien yang diperlukan di unit tertentu sehingga dapat memberikan kesiapan perawat dalam menjalankan tugas di bagian yang baru.
	4. Memberikan pelatihan ataupun program tugas belajar dengan beasiswa guna menciptakan *role model* antar perawat. Sehingga tercipta program mentoring antar perawat.
2. Gambaran *job stress* perawat di RS Hermina Arcamanik menunjukkan hasil cenderung cukup tinggi, terdapat beberapa hal yang kami rekomendasikan perlu diperbaiki. Rekomendasi yang diberikan adalah :
	1. Pihak manajemen diharapkan dapat memperhitungkan beban kerja dengan SDM yang tersedia yang sesuai dengan kondisi keuangan di rumah sakit seperti melakukan perekrutan atau permutasian perawat kebagian lain yang memerlukan penambahan perawat dengan mengharapkan hasil kinerja yang senantiasa berada pada kondisi optimal dan tidak ada lagi perawat yang masuk kerja *double shift* atau kerja diluar dinasnya sehingga menimbulkan *job stress* pada perawat.
	2. Pihak manajemen diharapkan mampu menggali penyebab timbulnya *job stress* dengan meminimalisir faktor pencetus baik pada faktor lingkungan, faktor organisasi, maupun faktor individu dari perawat RS Hermina Arcamanik.
3. Gambaran kepuasan kerja perawat di RS Hermina Arcamanik menunjukkan hasil cenderung baik, namun terdapat beberapa hal yang kami rekomendasikan perlu diperbaiki. Rekomendasi yang diberikan adalah :
	1. Meningkatkan frekuensi pemberian reward / apresiasi mulai dari hal kecil. Memberikan penghargaan kepada unit kerja dengan nilai kerja paling baik, unit kerja dengan angka keselamatan pasien yang paling baik, unit kerja dengan kepatuhan cuci tangan yang paling baik.
	2. Pihak rumah sakit menyediakan teknologi dan perlengkapan memadai yang memudahkan pekerjaan dan komunikasi dalam pekerjaan sehingga menciptakan kinerja karyawan yang baik sesuai harapan rumah sakit.
	3. Pihak manajemen mengadakan evaluasi ulang terhadap besaran gaji yang diterima perawat saat ini dengan melakukan studi perbandingan ke rumah sakit pesaing yang sejenis, disesuaikan dengan tingkat UMR dan kondisi ekonomi saat ini.
	4. Pihak manajemen memberikan penyesuaian kepribadian dengan pekerjaan dengan memberikan *job placement* yang sesuai dengan harapan perawat.
4. Gambaran *turnover intention* perawat di RS Hermina Arcamanik menunjukkan hasil cenderung cukup tinggi, terdapat beberapa hal yang kami rekomendasikan perlu diperbaiki. Rekomendasi yang diberikan adalah :
	1. Mengadakan konseling dan komunikasi terbuka lebih intensif untuk memotivasi dan mendeteksi secara dini apabila terdapat ketertarikan terhadap tawaran pekerjaan lain.
	2. Pihak manajemen diharapkan dapat memberikan target
	yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan loyalitas terhadap rumah sakit.
	3. Melibatkan perawat dalam mengambil suatu kebijakan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga dapat meningkatkan kepedulian perawat terhadap rumah sakit.
	4. Menciptakan sistem pemberian gaji dan insentif yang adil dan kompetitif serta berjalan lancar baik jumlah dan waktu pembagiannya agar para perawat tidak tertarik dengan tawaran pekerjaan lain yang menawarkan gaji/insentif yang lebih menarik.
	5. Memberikan sosialisasi mengenai promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja bukan saja tentang lama bekerja. Hal ini mendorong perawat untuk memberikan prestasi kerja yang tinggi dan terhindar dari *turnover intention*.
	6. Meningkatkan frekuensi pemberiaan penghargaan / apresiasi bagi perawat yang memiliki prestasi kerja agar perawat merasa dibutuhkan oleh rumah sakit sehingga tercipta loyalitas dari perawat terhadap rumah sakit.
5. Dari hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, maka untuk menjaga agar kepuasan kerja perawat tetap tinggi sebaiknya pihak RS Hermina Arcamanik dapat terus menjaga serta memperhatikan *job insecurity* dan *job stress* perawat.
6. Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang mengarah negatif maka pihak RS Hermina Arcamanik diharapkan mempertahankan serta dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat untuk mengurangi angka *turnover intention* perawat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andini, R. (2010). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention (Studi kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Jurnal Unpad Majalah Ilmiah Universitas Padjadjaran. Vol 8 No.16*, 12.

Ariansyah, R. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Stress Kerja, dan Kepuasan Kompensasi terhadap Intention to quit Karyawan PT. Mandala Finance TBK Cabang IDI.* Banda Aceh: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 5 No.1 .

Ariestassia , C. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Intensi Keluar (turnover intention).* Bandung: Universitas Pasundan Bandung.

Bashori, M. F., & Meiyanto, I. S. (2017). Peran Job Insecurity terhadap stress kerja dengan Moderate Religiusitas. *Gadjah Mada Journal Of Psychology. Vol 3 No.1*, 25-36.

Bhatii, N., Jiskani, M., Pathan, M., & Magsi, M. (2011). Empirical Analysis of Job Stress on Job Satisfaction Among University Teachers in Pakistan. *International Bussiness Research Vol 4 No.3*, 264-270.

Dewi, P. S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Vol 8 No.6*, 3646-3671.

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus Vol.1 No.1*, 15-23.

Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal MItra Manajemen (JMM Online)*, 831-842.

Gillies, D. (2010). *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem (Dika Sukarman dan Widya Sukarman, penerjemah).* WB Saunders Company.

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. *E-Journal Psikologi, 1 (3)*, 178-184.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2017). Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. *Infodatin (Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI)*, 3.

Mansoor, M., Sabtain, F., Saima, N., & Zubair, A. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction : A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly Vol 2, No.3*, 50-56.

Minanti, P., Nurhardjo, B., & Sampeadi. (2015). Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions melalui Stres Kerja pada Sopir PO Citra WIsata Mandiri Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.

Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya.* Jakarta: PT Pustaka BInaman Pressindo.

Noviansyah, & Zunaidah. (2011). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya 9(18)*, 35-43.

Nugroho, A. S., Andrian, & Marselius. (2012). Studi Deskriptif Burnout dan Coping Stres pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.1 No.1*, 1-4.

Ozer, G., & Gunluk, M. (2010). The effects of discrimination perception and job satisfaction on Turkish public. *African Journal of Business Management Vol. 4(8)*, 1500-1509.

Park, S. K., Rhee, M. K., & Barak, M. M. (2016). Job stress and mental health among non regular workers in Korea: What dimensions of job stress are associated with mental health. *Journal Archives of Environmental & Occupational Health*, 71 (2).

Riyanto, M. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keinginan Karyawan Berpindah Kerja. *Jurnal Pengembangan Humaniora Vol (8), 3*, 119.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Ed 16.* Jakarta: Salemba Empat.

Sabda, G. A., & Dewi, A. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3934-3957 Vol.5 No.6.

Setiawan, I. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan Legian Village Hotel. *E Jurnal Manajemen Unud Vol 5 No.8*, 4984-5007.

Tsutsumi, A., Kayaba, K., Theorel, T., & Siegrist, J. (2001). Association between job stress and depression among Japanese employees threatened by job loss in a comparison between two complementary job stress models. *Scandinavian Journal of Work Environment Health, 27(2)*, 146-153.

Undang-Undang No 44 Tahun 2009. (u.d.). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009.* Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Wulandari, F. R., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 323-330.

Yasa, I. R., & Dewi, A. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8 No.3*, 1203-1229.