

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil RS DKT Madiun

Rumah Sakit ini berlokasi di Jl. Pahlawan No. 79 Kota Madiun, Jawa Timur. Rumah sakit Tk.IV Madiun merupakan Rumah Sakit rujukan dari Denkesyah Madiun di lingkungan korem 081/Dsj, dan juga berfungsi sebagai Rumah Sakit Integrasi bagi masyarakat, TNI di wilayah Madiun dan sekitarnya.

Dalam perjalanannya Rumah Sakit TK.IV Madiun mengalami perkembangan dan perubahan baik secara fisik bangunan, fasilitas kesehatan maupun nama dan status Rumah Sakit. Di bawah pimpinan Letkol Soemantri pada tahun 1945. Badan Keamanan Rakyat (BKR) dan Tentara Keamanan Rakyat (TKR) dihimpun menjadi Residen Devisi I/V TKR /TRI.

Tahun 1945 Dinas Kesehatan Tentara Resimen 1 Devisi V bertugas mengambil dan merawat korban perang, pada akhir perjuangan 1949 Belanda telah mengakui adanya Resimen devisi II/IV di kota Madiun. Pada Rumah Sakit Dinas Keseharan Tentara Madiun ini melayani pasien umum dan pasien BPJS Kesehatan.

2. Visi dan Misi RS DKT Madiun

a. Visi RS DKT Madiun

Menjadi rumah sakit pilihan yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan prima, ramah bagi pasien dan keluarga serta berkontribusi bagi masyarakat.

b. Misi RS DKT Madiun

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang bermutu serta berorientasi pada kecepatan, ketepatan, keselamatan, dan kenyamanan berlandaskan etika dan profesionalisme
- 2) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran
- 3) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana melayani kesehatan
- 4) Memberikan pelayanan yang terjangkau bagi masyarakat

c. Motto

Kesehatan Adalah Prioritas Kami

B. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

| | |
|-------------------------|------|
| Kusioner yang dibagikan | 93 |
| Kusioner yang terkumpul | 93 |
| Kusioner yang digunakan | 93 |
| Response rate | 100% |

Sumber: Kusioner peneliti

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer adalah data yang digunakan untuk penelitian dengan menggunakan kusioner yang dibagikan langsung kepada responden dan secara langsung untuk mendapatkan data-data penilaian yang ada di Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun tentang kepuasan kerja, *job insecurity*, *turnover intention* dan kinerja karyawan. Jumlah Kusioner yang dibagikan

kepada responden sebesar 93 responden, dan kusioner yang terkumpul sebanyak 93. Sehingga kusioner yang digunakan sejumlah 93 kusioner.

C. Deskriptif Data Responden

Hasil penyebaran kusioner pada karyawan di Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun dilakukan selama 7 (tujuh) hari pada tanggal 12 November sampai dengan 18 November 2019. Data responden dapat diketahui dari jenis kelamin dan status kepegawaian dari responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Data Responden

| No | Kriteria | Klasifikasi | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------------------|-----------------|--------|------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 23 | 24,7% |
| | | Perempuan | 70 | 75,3% |
| Jumlah | | | 93 | 100% |
| 2 | Status Kepegawaian | Pegawai Kontrak | 93 | 100% |
| Jumlah | | | 93 | 100% |

Sumber: Kusioner Peneliti

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 70 orang atau 75,3% dan responden berjenis laki-laki sebanyak 23 atau setara dengan 24,7%. Total keseluruhan responden yaitu 93 orang. Selanjutnya pada status kepegawain responden sebanyak 93 atau setara dengan 100% adalah pegawai kontrak yang ada di RS DKT Madiun. Hal ini dikarenakan penelitian ini ditunjukkan oleh pegawai kontrak bukan untuk pegawai tetap.

D. Uji Kualitas Instrumen Data

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen dari penelitian ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Dapat dinyatakan valid jika uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$) artinya pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$) artinya pertanyaan dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 3 Uji Validitas Kepuan Kerja

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Sig | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|-------|------------|
| 1 | 0,727 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,774 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,829 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,846 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,769 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,797 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,689 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,751 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,640 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 10 | 0,770 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 11 | 0,811 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 12 | 0,802 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 13 | 0,831 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 14 | 0,799 | 0,1716 | 0,000 | Valid |

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari ringkasan tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel pada signifikan 5% (0,05). Dapat disimpulkan item pertanyaan kusioner pada Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Uji Validitas *Job Insecurity*

| Item pertanyaan | r hitung | r tabel | Sig | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|-------|------------|
| 1 | 0,497 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,565 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,660 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,571 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,626 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,741 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,755 | 0,1716 | 0,000 | Valid |

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari ringkasan tabel Uji Validitas *Job Insecurity* diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel pada signifikan 5% (0,05). Dapat disimpulkan item pertanyaan kusioner pada *Job Insecurity* dinyatakan valid.

Tabel 4. 5 Uji Validitas *Turnover Intention*

| Item pertanyaan | r hitung | r tabel | Sig | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|-------|------------|
| 1 | 0,844 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,874 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,766 | 0,1716 | 0,000 | Valid |

Sumber: lampiran 3

Dilihat dari ringkasan tabel Uji Validitas *Turnover Intention* diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel pada signifikan 5% (0,05). Dapat disimpulkan item pertanyaan kusioner *Turnover Intention* dinyatakan valid

Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja

| Item pertanyaan | r hitung | r tabel | Sig | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|-------|------------|
| 1 | 0,546 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,667 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,813 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,837 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,763 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 6 | 0,842 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 7 | 0,826 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 8 | 0,875 | 0,1716 | 0,000 | Valid |
| 9 | 0,827 | 0,1716 | 0,000 | Valid |

Sumber: lampiran 3

Dilihat dari tabel Uji Validitas Kinerja diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel pada signifikan 5% (0,05). Dapat disimpulkan item pertanyaan kusioner Kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Kusioner dinyatakan dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten. Kusioner dinyatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha >0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha <0,06.

Berikut ini hasil dari rangkuman dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's alpha | Keterangan |
|---------------------------|------------------|------------|
| Kepuasan Kerja | 0,947 | Realiabel |
| <i>Job Insecurity</i> | 0,753 | Realiabel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,773 | Realiabel |
| Kinerja | 0,920 | Realiabel |

Sumber: lampiran 3

Dari tabel diatas dapat diketahui cronbach's alpha dari masing-masing variabel antara lain kepuasan kerja sebesar 0,947, *job insecurity* sebesar 0,753, *turnover intention* 0,773, dan kinerja sebesar 0,920. Dari hasil keempat variabel diatas dapat diberi kesimpulan bahwa kusioner dikatakan Realiabel .

3. Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah di analisis untuk mengetahui Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, dan Kinerja. Cara menghitung besaran interval dalam statistis deskriptif sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun kategori dari masing-masing interval antara lain:

Tabel 4. 8 Interval Skala

| Interval | Kategori |
|---------------|---------------|
| 1,00 s/d 1,79 | Sangat Rendah |
| 1,80 s/d 2,59 | Rendah |
| 2,60 s/d 3,39 | Sedang |
| 3,40 s/d 4,19 | Tinggi |
| 4,20 s/d 5,00 | Sangat Tinggi |

a. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah hasil atau tanggapan dari responden melalui kusiner Kepuasan Kerja yang dirangkum pada tabel dibawah:

Tabel 4. 9 Kuesioner Kepuasan Kerja

| No | Kepuasan Kerja | Tanggapan Responden | | | |
|----|--|---------------------|------|-----|-------------|
| | | Min | Mean | Max | Sdt Deviasi |
| 1 | Saya puas mempelajari hal-hal yang baru dalam pekerjaan | 3 | 4,10 | 5 | 0,667 |
| 2 | Saya puas bekerja dengan kemampuan saya | 2 | 3,92 | 5 | 0,682 |
| 3 | Saya puas dengan tanggung jawab didalam pekerjaan | 2 | 3,78 | 5 | 0,651 |
| 4 | Saya puas saya mendapat gaji yang adil sesuai pekerjaan saya | 1 | 3,27 | 5 | 0,985 |
| 5 | Saya puas karena mendapat gaji tunjangan | 1 | 3,28 | 4 | 0,785 |

| | | | | | |
|------|---|---------------|------|---|-------|
| 6 | Saya puas organisasi memberikan gaji yang lebih baik daripada organisasi lain | 1 | 3,19 | 5 | 0,847 |
| 7 | Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk saya mengembangkan karir | 3 | 3,70 | 5 | 0,519 |
| 8 | Saya merasa perusahaan sering memberikan promosi | 2 | 3,68 | 5 | 0,626 |
| 9 | Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka saya akan mendapatkan kesempatan promosi | 2 | 3,65 | 5 | 0,677 |
| 10 | Para atasan memberikan dukungan atas pekerjaan saya | 1 | 3,76 | 5 | 0,661 |
| 11 | Para atasan yang bekerja selalu bersikap jujur dan adil | 2 | 3,82 | 5 | 0,626 |
| 12 | Saya puas atas sikap atasan saya dalam mengambil keputusan | 2 | 3,83 | 5 | 0,647 |
| 13 | Saya puas bekerja dengan rekan-rekan yang bertanggung jawab | 2 | 3,76 | 5 | 0,652 |
| 14 | Saya menikmati bekerja dengan rekan rekan di organisasi saya | 2 | 3,67 | 5 | 0,618 |
| Mean | | 3,67 (tinggi) | | | |

Sumber: lampiran 4

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa data statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata 3,67 dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi, hal ini berarti tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tinggi.

b. Variabel *Job Insecurity*

Berikut ini adalah hasil atau tanggapan dari responden melalui kusioner *Job Insecurity* yang dirangkum pada tabel dibawah:

Tabel 4. 10 Kusioner Job Insecurity

| No | <i>Job Insecurity</i> | Tanggapan Responden | | | |
|----|---|---------------------|------|-----|-------------|
| | | Min | Mean | Max | Sdt Deviasi |
| 1 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi organisasi dan bagi diri saya | 2 | 3,72 | 5 | 0,539 |
| 2 | Saya sangat takut jika pekerjaan yang saya lakukan terdapat banyak kesalahan | 2 | 3,73 | 5 | 0,662 |
| 3 | Kesalahan yang saya lakukan mempengaruhi pekerjaan yang saya lakukan dan mempengaruhi masa depan karir saya | 2 | 3,54 | 5 | 0,700 |
| 4 | Kesalahan dan kerugian yang saya lakukan memungkinkan saya dikeluarkan dari perusahaan | 2 | 3,38 | 5 | 0,721 |
| 5 | Saya tidak selalu mengantisipasi tiap kesalahan yang saya lakukan, sehingga | 2 | 3,10 | 5 | 0,708 |

| | | | | | |
|------|--|---------------|------|---|-------|
| | kesalahan yang saya perbuat tidak mengancam pekerjaan saya | | | | |
| 6 | Saya melanggar aturan di perusahaan tempat saya bekerja untuk menutupi kesalahan saya | 1 | 2,65 | 5 | 0,761 |
| 7 | Saya tidak berbuat sesuatu untuk mengatasi ancaman yang tingkat dan kesalahan dan pelanggaran yang saya lakukan atau alami | 1 | 2,77 | 5 | 0,739 |
| Mean | | 3,27 (sedang) | | | |

Sumber: lampiran 4

Pada tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa data statistik deskriptif responden dalam memberikan jawaban kusioner *Job Insecurity* menunjukkan rata-rata 3,27 dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang, hal ini berarti tingkat ketidakamanan karyawan adalah sedang.

c. Variabel *Turnover Intention*

Berikut ini adalah hasil atau tanggapan dari responden melalui kusioner *Turnover Intention* yang dirangkum pada tabel dibawah:

Tabel 4. 11 Kusioner *Turnover Intention*

| No | <i>Turnover Intention</i> | Tanggapan Responden | | | |
|------|--|---------------------|------|-----|-------------|
| | | Min | Mean | Max | Sdt Deviasi |
| 1 | Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang | 2 | 3,37 | 5 | 0,831 |
| 2 | Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan | 2 | 3,26 | 5 | 0,896 |
| 3 | Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan ini | 1 | 3,00 | 5 | 0,707 |
| Mean | | 3,21 (sedang) | | | |

Sumber: lampiran 4

Pada tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa data statistik deskriptif responden dalam memberikan jawaban kusioner *Turnover Intention* menunjukkan rata-rata 3,21 dengan skor minimal 1 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori cukup tinggi, hal ini berarti tingkat keinginan berpindah kerja karyawan adalah cukup tinggi.

d. Variabel Kinerja

Berikut ini adalah hasil atau tanggapan dari responden melalui kusioner Kinerja yang dirangkum pada tabel dibawah:

Tabel 4. 12 Kusioner Kinerja

| No | Kinerja | Tanggapan Responden | | | |
|------|--|---------------------|------|-----|-------------|
| | | Min | Mean | Max | Sdt Deviasi |
| 1 | Hasil kerja saya melebihi ekspektasi yang diberikan oleh perusahaan saya | 2 | 3,26 | 5 | 0,658 |
| 2 | Kualitas pekerjaan saya yang selalu memuaskan | 2 | 3,49 | 5 | 0,601 |
| 3 | Selalu mengerjakan pekerjaan dengan penuh kesabaran | 3 | 3,84 | 5 | 0,595 |
| 4 | Dalam pekerjaan saya, saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya | 3 | 3,74 | 5 | 0,588 |
| 5 | Selalu tepat waktu dalam bekerja | 3 | 3,55 | 5 | 0,618 |
| 6 | Selalu melaksanakan tugas sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) | 3 | 3,69 | 5 | 0,659 |
| 7 | Bekerja dengan sangat baik sesama rekan kerja | 2 | 3,76 | 5 | 0,649 |
| 8 | Bekerja sama dengan baik dengan atasan | 3 | 3,72 | 5 | 0,632 |
| 9 | Mempertanggung jawabkan setia pekerjaan yang diberikan | 3 | 3,89 | 5 | 0,667 |
| Mean | | 3,66 (tinggi) | | | |

Sumber: lampiran 4

Pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa data stastik deskriptif responden dalam memberikan jawaban kusioner Kinerja menunjukkan rata-rata 3,66 dengan skor minimal 2 dan maksimal 5 yang mana nilai tesebut masuk dalam kategori tinggi, hal ini berarti tingkat keinginan kinerja karyawan adalah tinggi.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebagai syarat dalam analisis agresi maka yang perlu dilakukan uji asumsi klasik. Model linier berganda dikatakan baik jika memenuhi kriteria BLUE (Best Linier Ubiased Estimiator). Agar regresi memenuhi kriteria BLUE maka pada model tersebut tidak boleh terjadi adanya asumsi klasik seperti: Normalitas, Heteskedastisitas dan Multikuleniaritas

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi *Dependent Variabel*, *Independent Variabel* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas dapat menganalisis dengan melihat probabilitas $> 0,05$ maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil dari uji Normalitas tahap satu adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Uji Normalitas Variabel Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, terhadap *Turnover Intention*

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 93 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,75195727 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,058 |
| | Positive | ,058 |
| | Negative | -,041 |
| Test Statistic | | ,058 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa dilihat hasil dari pengujian normalitas menggunakan metode *kolgomorov smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan Kepuasan kerja,*job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 2,00 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen berdistribusi normal.

Uji Normalitas tahap berikutnya adalah Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover intention* terhadap Kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Uji Normalitas Kepuasan kerja,*job insecurity*, *turnover intention* terhadap kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 93 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,92323145 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,087 |
| | Positive | ,087 |
| | Negative | -,061 |
| Test Statistic | | ,087 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,078 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

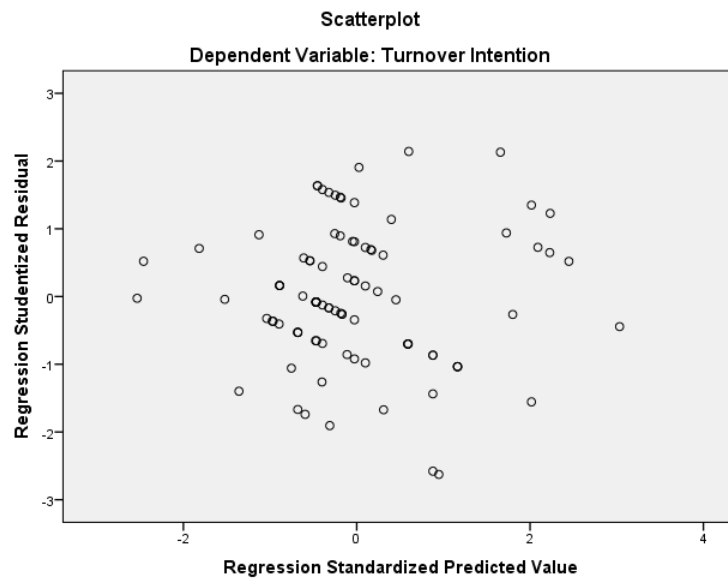
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.14 diatas dapat disimpulkan bahwa dilihat hasil dari pengujian normalitas menggunakan metode *kolgomorov smirnov* menunjukkan bahawa nilai signifikan Kepuasan kerja, *job insecurity*, *turnover intention* terhadap kinerja sebesar 0,78 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

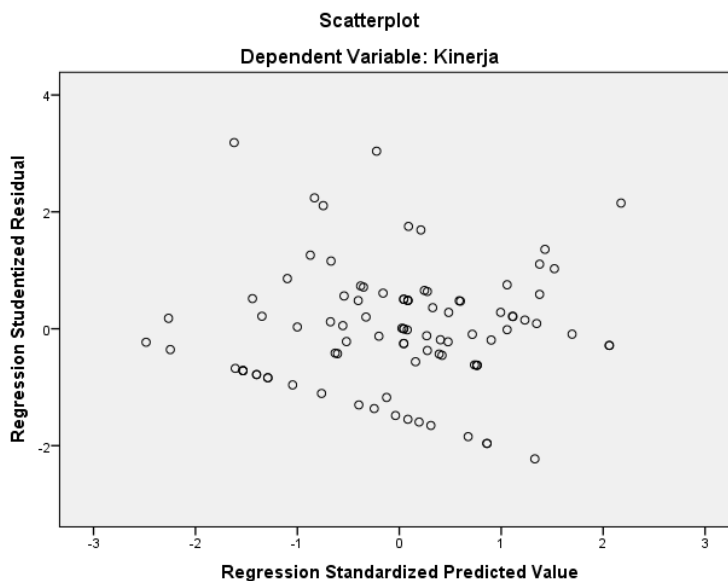
Uji heteroskedastisitas ini memiliki tujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan dalam variance dari resedual pengamatan suatu ke pengamatan yang lain. Apabila variance pada resedual satu ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut homokedastisitas dan apabila berbeda berarti maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Berikut ini adalah uji heteroskedisitas tahap satu yang telah dilakukan:



Sumber: Lampiran 5

Dari gambar 4.1 diatas menunjukkan pengujian Heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot* terlihat titik-titik diatas tidak membentuk pola dan terletak tidak menentu, atau abstrak jika dilihat dari letak posisi titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan Kepuasan kerja,*job insecurity* terhadap *turnover intention* dari gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas berikutnya adalah variabel kepuasan kerja,*job insecurity,turnover intention* terhadap kinerja dapat dilihat dari gambar 4.2 dibawah



Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas KK, JI, TI terhadap Kinerja
Sumber:lampiran 5

Dari gambar 4.2 diatas menunjukkan pengujian Heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot* terlihat titik-titik diatas tidak membentuk pola dan terletak tidak menentu atau abstrak jika dilihat dari letak posisi titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja, *job insecurity*, *turnover intention* terhadap kinerja pada gambar diatas tidak terjadi heteroskedasititas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini untuk menguji dan mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen model regresi. Cara untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas, dan begitupula sebaliknya jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan pada tahap satu:

Tabel 4. 15 Uji Multikolinieritas Kepuasan kerja,*job insecurity* terhadap *turnover intention*

| Variabel | VIF | Tolerrance | Keterangan |
|-----------------------|-------|------------|---------------------------------|
| Kepuasan kerja | 1,162 | 0,861 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| <i>Job insecurity</i> | 1,162 | 0,861 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat hasil hasil uji multikolinieritas memiliki nilai $VIF < 10$ yang artinya semua variabel bebas tidak terjadi adanya multikolinieritas.

Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan pada tahap dua dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 4. 16 Uji Multikolinieritas Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention* terhadap Kinerja

| Variabel | VIF | Tolerrance | Keterangan |
|---------------------------|-------|------------|---------------------------------|
| Kepuasan Kerja | 1,543 | 0,648 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| <i>Job Insecurity</i> | 1,179 | 0,848 | Tidak terjadi Multikolinieritas |
| <i>Turnover Intention</i> | 1,338 | 0,747 | Tidak terjadi Multikolinieritas |

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat hasil hasil uji multikolinieritas memiliki nilai $VIF < 10$ yang artinya semua variabel bebas tidak terjadi adanya multikolinieritas.

F. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian asumsi klasik bahwa model regresi terbebas dari masalah normalitas, heteroskedasititas, dan multikolinieritas. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah hipotesis yang diajukan seperti Kepuasan Kerja, *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang berdampak kepada kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan RS DKT Madiun dengan metode Analisis regresi, Analisis jalur dan Analisis *Sobel Test*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda untuk menaksir hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Adapun hipotesis yang diajukan antara lain:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Itention*
2. *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap keinginan
Berpindah kerja
3. *Turnover Intention* berpengaruh secara negativ signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja
5. *Job Insecurity* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja
6. Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* berpengaruh sebagai variabel intervening

7. *Job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi

Dengan hipotesis yang telah disebutkan diatas, selanjutnya akan dilanjutkan pengujian hipotesis yang sudah dirumuskan melalui pengujian regresi berganda dengan menggunakan *IBBS SPSS Statistic 22*. Berikut adalah hasil rangkuman hasil analisis regresi yang telah dilakukan:

1. Pengujian hipotesis 1 dan 2

Hipotesis pertama yang diajukan adalah Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan hipotesis kedua yang diajukan adalah *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang telah dilakukan maka didapat hasil yang tersaji pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Berganda Hipotesis 1 dan 2

| | B | Sig |
|---|--------|-------|
| Kepuasan Kerja – <i>Turnover Intention</i> | -0,543 | 0,000 |
| <i>Job Insecurity</i> – <i>Turnover Intention</i> | 0,115 | 0,246 |

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi 4.16 diatas yang telah dilakukan kepada H₁ dan H₂ yang menyatakan bahwa nilai signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, kemudian nilai β kepuasan kerja sebesar -0,543 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan pengujian ini mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan ini pada H₁ yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*” diterima. Dimana kepuasan kerja semakin tinggi maka *turnover intention* dapat menurun.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis kedua berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai signifikansi *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,246 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, kemudian dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai β 0,115. Dapat disimpulkan pengujian ini mendapatkan hasil *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Dengan demikian pada H2 yang menyatakan bahwa "*job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada *turnover intention*" ditolak. Dimana walaupun *job insecurity* tinggi maka belum tentu *turnover intention* tinggi.

2. Pengujian Hipotesis 3,4,5

Hipotesis yang ketiga, keempat dan kelima yang diajukan adalah *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, hipotesis keempat adalah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan hipotesis kelima adalah *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian analisis regresi berganda yang telah dilakukan maka mendapatkan hasil seperti ada tabel 4.18 dibawah

Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Hipotesis 3,4 dan 5

| | B | Sig |
|-------------------------------------|-------|-------|
| <i>Turnover Intention</i> – Kinerja | 0,297 | 0,008 |
| Kepuasan Kerja – Kinerja | 0,418 | 0.001 |
| <i>Job Insecurity</i> – Kinerja | 0,165 | 1,111 |

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.18 diatas dapat disimpulkan hipotesis ke tiga yaitu dilihat nilai signifikansi *turnover intention* 0,008 dimana lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa *turnover intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian nilai β sebesar 0,297 yang berarti positif terhadap kinerja. Dapat

disimpulkan bahwa pengujian ini mendapat hasil bahwa *turnover intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "*turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja" ditolak. Dimana dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi maka kinerja pada karyawan juga ikut tinggi.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis keempat dilihat dari tabel 4.17 diatas nilai signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemudian nilai β 0,418. Dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini mendapatkan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja" diterima. Dimana dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Sedangkan untuk pengujian hipotesis kelima dilihat dari tabel 4.17 diatas nilai signifikan *job insecurity* terhadap kinerja sebesar 0,111 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja, kemudian nilai β *job insecurity* yaitu sebesar 0,165 yang berarti *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini mendapatkan hasil *job insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

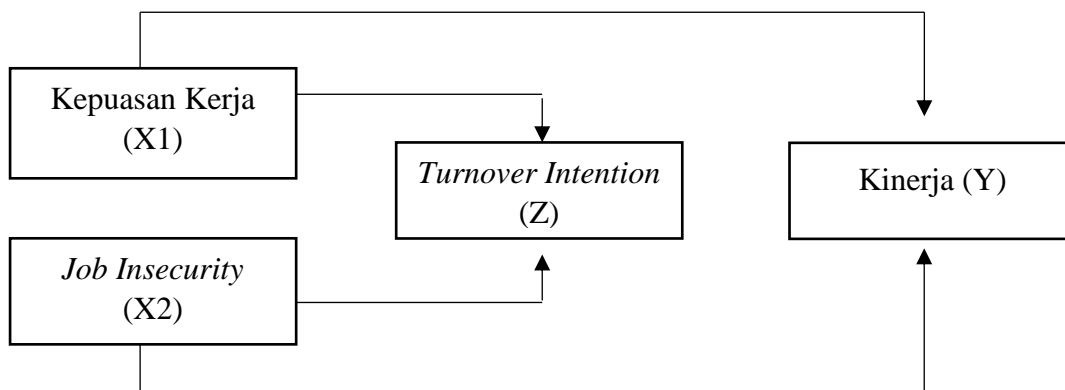
Dengan demikian hipotesis yang menyatakan "*job insecurity* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja" ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ketika *job insecurity* tinggi maka belum tentu kinerjanya tinggi.

3. Pengujian Hipotesis 6 dan 7

Hipotesis 6 dan 7 ini untuk menguji nilai mediasi dari *turnover intention*. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Pada tahapan *path analysis* ini maka diperlukan beberapa langkah antara lain:

a. Membuat diagram jalur

Dalam langkah pertama ini yaitu membuat diagram jalur yang sesuai dengan kerangka konseptual yang telah dibuat. Model tersebut berisi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini diagram jalur yang digunakan adalah seperti berikut:



b. Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil regresi yang telah dilakukan diatas, dikatakan bahwa variabel dapat memidiasi suatu pengaruh apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai lebih besar dari pengaruh langsung. Pada proses ini pengaruh langsung yang terjadi adalah kepuasan kerja terhadap kinerja dan *job insecurity* terhadap kinerja, pengaruh tidak langsung terjadi adalah kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* dan *job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention*.

Dari data tabel 4.16 dan 4.17 diatas pengaruh langsung dari penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap kinerja yang memiliki nilai $\beta = 0,418$ dan pengaruh langsung lainnya adalah *job insecurity* terhadap kinerja memiliki nilai $\beta = 0,165$.

Pengaruh tidak langsung yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = -0,543$ dan $\beta = 0,297$ dan pengaruh tidak langsung berikutnya adalah *job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = 0,115$ dan $\beta = 0,297$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung tersebut adalah:

- 1) Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* = $0,543 \times 0,297 = 0,161$
- 2) *Job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* = $0,115 \times 0,297 = 0,034$

Hasil perkalian pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,418 sedangkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* sebesar 0,161. Pengaruh langsung dan tidak langsung berikutnya adalah *job insecurity* terhadap kinerja adalah 0,165 dan *Job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* adalah 0,034.

Untuk mengetahui nilai mediasi bisa juga menggunakan *sobel test*. Cara untuk mendapatkan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi *turnover intention* antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 2,436 dan *job insecurity* terhadap kinerja adalah 1,07. Variabel dikatakan mediasi apabila nilai yang diperoleh dari *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki nilai 2,436 yang mana lebih besar dari 1,98 yang artinya memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dengan hasil perhitungan jalur dan *sobel test* dari hipotesis 6 yang menyatakan “kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* berpengaruh sebagai variabel intervening”

diterima. Begitupula dengan hasil penelitian *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja memiliki nilai 1,07 yang mana lebih kecil dari 1,98 yang artinya tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja, dengan hasil perhitungan jalur dan *sobel test* dari hipotesis 7 yang menyatakan “*job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi” diterima.

G. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang berdampak kepada kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada karyawan RS Dinas Kesehatan Tentara. Pembahasan berdasarkan penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang negative signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini tersebut berarti dimana semakin rendah kepuasan kerja yang karyawan rasakan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Artinya karyawan di Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara ini memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tingkat *turnover intention* pada karyawan akan turun.

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan Rumah Sakit DKT ini terjadi ketika karyawan merasakan puas untuk mempelajari hal-hal yang baru di dalam organisasinya. Serta kepuasan dengan atasan dan kepuasan kepada rekan kerja telah tercapai sehingga mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan menurun. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* terbukti pada RS DKT Madiun.

Pada peneliti terdahulu yang dilakukan oleh I Gede Riana, Mira Minarsih, Putu Saroyini P (2017) yang berjudul Hubungan antara *job insecurity*, kepuasan kerja dan keinginan berpindah, penelitian berikutnya oleh Ni Made Widayarsi, I Gusti Ayu Manuati, Made Subudi (2017) penelitiannya yang berjudul Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan bekasih beach hotel Denpasar, penelitian berikutnya oleh Fauzia Jabeen, Heather Lynn Friesen, Kilani Ghoudi (2017) yang berjudul *Quality of work life of emirarti women and its influence on job satisfaction and turnover intention*, yang terakhir penelitian oleh Prasetio, Arif, Puspita, Suci (2019) yang berjudul *The mediator of job satisfaction in the relation*. Dari penelitian diatas yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan maka akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini tersebut berarti ketika *job insecurity* tinggi tidak mempengaruhi karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Job insecurity* memang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, pengaruh ini ditunjukkan dengan munculnya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaannya atau karyawan mulai mencari informasi pekerjaan ditempat lain. Penyebab *job insecurity* seharusnya berhubungan dengan menurunnya *turnover intention*. Kasus ini terjadi pada karyawan kontrak yang ada di Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun karena adanya faktor kepuasan yang terjadi pada karyawan di Rumah Sakit ini yang membuat karyawan masih tetap bertahan dan masih

mau bekerja di dalam perusahaan, walaupun mungkin sesekali karyawan memikirkan akan mencari pekerjaan baru diluar sana.

Penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang telah dilakukan oleh Windu wicaksono (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress* dan *work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* CV. Batik Indah Rara Djonggrang, lalu penelitian berikutnya oleh Aulia putri, Stefanus Rumangkit (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT Ratu Pola Bumi Bandar Lampung, penelitian berikutnya oleh Intiyas utami, Nur endah sumiwi, Bonussyeani (2017) dengan judulnya adalah Pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan Komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja, penelitian oleh Fariz Alghamdi (2018) yang berjudul *Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction*, dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Orhan Cinar, Fatih Karcioğlu, Imran Aslan (2014) yang berjudul *The relationships among Organizational Cynicism, Job Insecurity and Turnover Intention: A Survey Study in Erzurum/Turkey*. Dari penelitian terdahulu membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut terjadi karena ketika karyawan memiliki ketidakamanan kerja tinggi maka akan berfikir untuk mencari pekerjaan baru yang dianggapnya sesuai. Tetapi hal tersebut tidak terjadi pada karyawan di Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan yang mana tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang artinya dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi tidak belum tentu karyawan ingin mencari pekerjaan baru di luar organisasi mereka.

3. *Turnover intention* terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun

Hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa *turnover intention* positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini tersebut berarti ketika niat karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan baru, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Artinya walaupun sebenarnya karyawan berfikir untuk meninggalkan perusahaan tetapi karyawan di Rumah Sakit ini juga memiliki kinerja yang tinggi. Hal itu bisa saja terjadi ketika pegawai kontrak di Rumah Sakit ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan tetapi karyawan belum menemukan dan mendapat pekerjaan diluar organisasi sehingga karyawan rumah sakit memiliki kinerja yang tinggi dan untuk mempertahankan pekerjaannya dan posisinya pada organisasi agar mereka tidak dikeluarkan oleh pihak perusahaan karna kinerjanya yang memburuk.

Penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian yang terdahulu sebagaimana yang telah dilakukan oleh Alfatania Pandu Asmara (2018) yang berjudul Pengaruh *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah surabaya, lalu penelitian yang dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah, S Anugrahaini Irawati, Faidul (2018) yang berjudul Pengaruh *employee retention* dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada kospin jasa cabang jawa timur, penelitian yang dilakukan Rohadi widodo (2010) dengan judulnya adalah Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing* (studi pada pt. Pln persero apj yogyakarta) dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Russ dengan judul *Links Among Satisfaction Commitment and Turnover intention: The Moderating Effect And Performance Russ Dan Mcneily* dengan hasil dari beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa

turnover intention berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terjadi karena ketika *turnover intention* tinggi maka kinerja karyawan akan turun. Tetapi hal tersebut tidak terjadi pada karyawan di Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan yang mana tidak adanya pengaruh antara *turnover intention* pada kinerja karyawan yang artinya dengan tingkat *turnover intention* kerja yang tinggi tetapi kinerja para karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara juga tinggi.

4. Kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun

Hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan berikutnya membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Hal ini tersebut berarti kepuasan kerja yang tinggi diikuti pula dengan kinerja yang tinggi yang menandakan bahwa karyawan Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang tinggi. Hal seperti ini bisa terjadi ketika karyawan merasa puas dengan fasilitas, atasan atau pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja maupun suasana yang ada di dalam organisasi yang membuat para karyawan puas. Dengan begitu tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja terbukti pada Rumah Sakit DKT Madiun.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Halimatus Sa'diyah, S Anugrahaini Irawati, Faidal yang berjudul (2017) Pengaruh *employee retention* dan *turnover intention* Terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Pada kospin jasa cabang jawa timur, penelitian berikutnya oleh Irma Dwi Pratiwi (2018) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan di RSUD Kardinah dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Kum Fai Yeuna, Hui

Shan Lohb, Qingji Zhouch (2018) yang berjudul *Determinants of job satisfaction and performance of seafarers* yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang terjadi pada kepuasan kerja dan karyawan. Hal tersebut terjadi ketika kepuasan kerja tinggi maka diikuti dengan kinerja yang tinggi.

5. *Job insecurity* terhadap kinerja pada karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun

Hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti ketika *job insecurity* tinggi maka belum tentu kinerja karyawan juga tinggi. Artinya ketidakamanan kerja yang karyawan rasakan belum tentu kinerja dari karyawan akan tinggi dan jika dalam satu perusahaan karyawan mengalami tingkat *job insecurity* yang tinggi belum tentu kinerja dari karyawan tinggi hal ini terjadi ketika pegawai kontrak ini merasa gak aman karna status karyawan di rumah sakit yang hanya sebatas pegawai kontrak dan karyawan berpikir akan digantikan oleh pegawai lain dan itu semua yang menyebabkan para pegawai di rumah sakit mengalami kinerja yang rendah dan kinerja yang naik turun. Sebaliknya jika *job insecurity* rendah memungkinkan kinerja karyawan bisa jadi tinggi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *Job Insecurity* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja tidak terjadi pada karyawan Rumah Sakit Dinas Kesehatan Tentara Madiun.

Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Irma Dwi Pratiwi (2018) dengan judulnya Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan di RSUD Kardinah, penelitian berikutnya dilakukan oleh Namihariso, Andrinirini, Avotriniania (2015) penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dan *Turnover Intention*

Karyawan pada Royal Hotel N'Lounge Jember dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh B Piccoli, WD Reisel, H De Witte (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect* yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi ketika *job insecurity* tinggi maka diikuti dengan kinerja karyawan yang rendah.

6. Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui *turnover intention* berpengaruh sebagai variabel intervening pada karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karena dilihat dari nilai sobel test yang lebih besar. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 6 yang menyatakan *turnover intention* memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja diterima.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketika kepuasan kerja tidak terpenuhi oleh karyawan maka mereka akan mencari pekerjaan baru yang dianggapnya lebih pantas dan akan berniat untuk meninggalkan pekerjaannya. Tetapi apabila yang mereka cari diluar sana tidak lebih baik dari apa yang mereka dapatkan maka niatan untuk mencari pekerjaan baru akan menurun. Adapun sikap puas untuk mempelajari hal hal baru yang membuat karyawan antusias dalam bekerja selain hal-hal baru karyawan sangat puas ketika karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan para karyawan sehingga karyawan merasa tidak kesulitan dalam bekerja. Karyawan merasa gaji yang diberikan kepada organisasi sesuai dengan pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan Rumah Sakit. Jadi dapat disimpulkan apabila kepuasan kerja karyawan

terpenuhi maka akan menurunkan tingkat turnover intention yang akan berdampak kepada kinerja karyawan.

Pada Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja dengan baik dan akan membuat *turnover intention* akan menurun, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi kepada karyawan akan berjalan dengan baik.

7. *Job insecurity* terhadap kinerja melalui *turnover intention* tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi pada karyawan Rumah Sakit Dinas Tentara Kesehatan Madiun

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karna dilihat dari nilai sobel test yang lebih kecil. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 7 yang menyatakan *turnover intention* tidak memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap kinerja diterima. Sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa *turnover intention* tidak dapat memediasi antara *job insecurity* terhadap kinerja. Dengan demikian bahwa variabel *turnover intention* kurang memberikan kontribusi atas pengaruh tidak langsung antara variabel *job insecurity* terhadap kinerja.

Job insecurity tinggi belum tentu kinerja tinggi ini ditunjukkan dengan rasa tidak aman yang dialami para karyawan di RS. DKT Madiun dimana para karyawan sering merasa pekerjaan yang dilakukan para karyawan melakukan banyak sekali kesalahan yang dapat mengancam posisi dari karyawan, ketakutan berikutnya adalah ketika karyawan menganggap jika karyawan melakukan pekerjaannya dan melakukan kesalahan dan melakukan kerugian dimana dapat membuat karyawan di keluarkan dari

organisasinya sehingga beberapa karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja sehingga membuat kinerja beberapa karyawan tidak bisa dikatakan tinggi.

Ketika *turnover intention* tinggi maka kinerja karyawan pada RS DKT juga tinggi ini disebabkan oleh ketika karyawan kontrak ini memikirkan untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru tetapi menurut karyawan belum adanya organisasi yang lebih baik dari organisasinya maka dari itu karyawan harus bisa berkontribusi dengan baik di dalam organisasinya, jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dampak yang diakibatkan adalah dikeluarkannya dari perusahaan karyawan bekerja maka dari itu walaupun karyawan sering berpikir untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain tetapi kinerja dari karyawan tinggi.

Job insecurity tinggi belum tentu menghasilkan kinerja yang tinggi hal itu terjadi pada karyawan rumah sakit. Ketidakamanan para karyawan ini sangat membuat kinerja dari karyawan belum terbilang tinggi tetapi bisa terbilang tinggi tapi kecil kemungkinannya.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang sejalan dengan *turnover intention* tidak memediasi antara *job insecurity* terhadap kinerja. Seperti penelitian dari Mirza Setyawan dkk (2016) yang menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh sebagai variabel mediasi dengan sampel sebanyak 79. Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian menyatakan bahwa *turnover intention* tidak memediasi antara *job insecurity* terhadap kinerja, sehingga hasil ini mendukung hipotesis 7.