
Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang

Raziq Fadillah Ezra¹, Syahrizal¹, Yuki Fitria¹

¹Universitas Negeri Padang

e-mail: raziqfae13@gmail.com, syahrizal.unp@gmail.com, yuki.fifit@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to analyze: (1) influence of Job Insecurity to Turnover Intention (2) Influence Job Insecurity to Organizational Commitment (3) Influence Job Insecurity to Turnover Intention with Organizational Commitment as mediating variable. The population in this research was all the contract nurses at General Hospital Citra BMC of Padang which amounted to 140 people. The sampling technique of this research is Cluster Proportional Sampling Technique with total sample amounted 104 people. The data used are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple regression analysis with the mediating variable with SPSS version 16.0 program. The result showed that (1) Job Insecurity has positive and significant effect on Turnover Intention at contract nurse at General Hospital Citra BMC of Padang. (2) Job Insecurity has negative and significant effect on Employee Engagement at nurses of General Hospital of Padang (3) Organizational Commitment to mediate the influence of Job Insecurity on Turnover Intention at contract nurses of General Hospital Citra BMC of Padang.

Keywords: Turnover Intention, Job Insecurity, Organizational Commitment.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek yang krusial yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja perusahaan telah baik dan dapat menjadi buruk, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku sumber daya manusianya, sumber daya manusia yang dimaksud dari penelitian ini yaitu perawat, salah satu bentuk perilaku perawat yang sesuai dengan fenomena diatas adalah intensi keluarnya yang dapat berujung kepada keputusan perawat meninggalkan pekerjaannya atau juga dapat disebut turnover.

Mathis & Jackson (2011), mengatakan bahwa turnover adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Tingkat turnover yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (uncertainty) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia yakni yang berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Tidak semua turnover memberikan dampak negatif bagi organisasi karena kehilangan beberapa angkatan kerja sangat diinginkan, terutama apabila pekerja-pekerja yang pergi adalah mereka yang berkinerja rendah, individu yang kurang dapat diandalkan, atau mereka yang mengganggu rekan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), turnover dikelompokkan dalam beberapa cara yang berbeda. Turnover secara sukarela dan turnover secara tidak sukarela. Turnover secara sukarela dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk peluang karier, gaji, pengawasan, geografi, dan alasan pribadi atau keluarga. Turnover secara sukarela juga dapat merugikan organisasi atau perusahaan. Sedangkan turnover secara tidak sukarela dipicu oleh kebijakan organisasional, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan.

Rumah Sakit Umum Citra BMC yang terletak di jalan Proklamasi No. 37 Padang merupakan salah satu rumah sakit swasta yang cukup terkenal di kota Padang. Rumah sakit ini memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang

dilakukan secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, dibutuhkan peran yang sangat penting dari perawat.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang mampu menjalankan fungsi rumah sakit. Hal ini dikarenakan perawat merupakan kelompok profesi dengan jumlah terbanyak, paling depan, dan paling dekat dengan masyarakat karena hampir 24 jam tenaga perawat berinteraksi dengan pasien. Para perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya dalam usaha untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Disamping itu seorang perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang ramah, sopan serta terampil, sehingga dapat mengurangi keluhan pasien. Tuntutan loyalitas bagi seorang perawat sangat diperlukan misalnya untuk melakukan tugas lainnya apabila dibutuhkan oleh rumah sakit yang bersangkutan.

Beberapa peran penting yang dilakukan oleh perawat yaitu memberikan pelayanan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat sesuai diagnosa masalah yang terjadi mulai dari masalah yang sederhana sampai yang bersifat kompleks. Untuk itu diharapkan hasil kerja perawat yang optimal.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan penelitian pada perawat kontrak karena perawat kontrak tersebut jenjang karirnya atau terancam status kepegawaiannya, yang mana perawat tetap lebih jelas jenjang karirnya dan tidak perlu cemas terhadap status kepegawaiannya, maka dari itu perawat kontrak lebih berpotensi tinggi untuk mudah keluar dari Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang tersebut. Menurut data dari bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit didapatkan bahwa turnover perawat kontrak beberapa tahun terakhir di Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Hal ini terlihat pada tabel 1 selama periode 2015-2017.

Tabel 1. Data Perawat Kontrak yang meninggalkan Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang

Tahun	Jumlah Perawat	Perawat Keluar	Persentase
2015	110 orang	1 orang	0,90 %
2016	128 orang	3 orang	2,34 %
2017	140 orang	8 orang	5,71 %

Sumber : Bagian SDM RSU Citra BMC Padang

Pada tabel 1 terlihat bahwa tingkat perawat keluar dari Rumah Sakit Citra BMC Padang dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2015 sampai 2017 mengalami peningkatan. Pada tahun 2015 didapat persentase keluar perawat 0,90% atau sebanyak 1 orang perawat dan angka keluar perawat 2,34% atau 3 orang perawat pada tahun 2016, selanjutnya angka keluar perawat menjadi 5,71% atau 8 orang perawat pada tahun 2017. Hal ini juga menggambarkan terjadi peningkatan turnover setiap tahun. Jika kegiatan ini berlanjut akan berdampak merugikan perusahaan atau organisasi. Turnover dipengaruhi oleh niat keluar atau intensi keluar

Menurut Zeffane dalam Kurniasari (2004) intensi keluar adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian Harnoto dalam Aziz et al (2016) juga menyatakan intensi keluar adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi keluar ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Harnoto (2002:2) intensi keluar ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi intensi keluar pada sebuah perusahaan. Menurut Pasewark & Strawser (1996) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi intensi keluar adalah ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan menurut Mobley dalam Mohammad (2014) faktor yang mempengaruhi intensi keluar karyawan yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan ketidakamanan kerja.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi intensi keluar salah satunya adalah ketidakamanan kerja. Menurut Smithson & Lewis dalam Kurniasari (2004), ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Sedangkan menurut Ashford dalam Aziz (2016), mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

Dalam melaksanakan pekerjaannya perawat membutuhkan adanya jaminan kerja dikarenakan dalam setiap pekerjaan terdapat resiko yang akan dialami dan ditanggung oleh para karyawan dalam suatu perusahaan, yang apabila tidak diperhatikan dengan serius dapat menimbulkan rasa tidak aman karyawan dalam bekerja. Ketidakamanan kerja yang di rasakan oleh karyawan biasanya akan membuat karyawan itu menjadi tidak nyaman dan tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat mengganggu proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan yang berakibat merugikan bagi perusahaan.

Ketidakamanan kerja memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Diantara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, bahkan kekhawatiran. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Aziz et al, 2016).

Perasaan tentang ketidakamanan kerja akan mengancam komitmen terhadap organisasi (Ashford dalam Strawser & Pasewark, 1996). Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang lebih kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Gibson, 1997).

Ashford et al. (1989) dalam Ratnawati & Kusuma (2002), menyatakan ketidakamanan kerja merupakan perasaan tegang, gelisah. Perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap keinginan pindah kerja karyawan. Ketidakamanan kerja merupakan salah satu sinyal terjadinya intensi keluar karyawan di dalam organisasi. Hanafiah (2014) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan keluar. Peneliti Fiksenbaum et al (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja karyawan, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi keluar.

Faktor lain yang mempengaruhi intensi keluar adalah komitmen organisasional. Robbins & Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Hadiyani (2013), seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi adalah karyawan yang menjadi terlibat dalam organisasi karena adanya kesamaan antara nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasional menjadi titik berat dalam perusahaan sebab komitmen tersebut akan menentukan karyawan untuk tetap bergabung dan memajukan organisasi atau justru mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Utami (2009) hubungan komitmen organisasi dengan intensi keluar yaitu, dalam melakukan pekerjaannya, perawat kemungkinan membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak stress, tidak terancam, dan hal tersebut berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Perawat juga harus mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja agar dapat berkembang searah dan seiring sejalan mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila perawat tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan rumah sakit sebagai medical center (pusat kesehatan) tidak akan tercapai. Akibatnya perawat mungkin akan cenderung berkeinginan untuk mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan rumah sakit, yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata yaitu meninggalkan rumah sakit tempatnya bekerja.

Menurut Sijabat (2011) hubungan komitmen organisasi dengan intensi keluar yaitu dimana individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung tidak akan mau meninggalkan organisasi walaupun ada tawaran pekerjaan di tempat lain. Individu yang memiliki komitmen organisasi percaya dan menerima tujuan maupun nilai-nilai organisasi, serta ingin selalu berusaha demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian juga menemukan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi hubungan ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar. Salah satunya penelitian yang dilakukan Iriana et al. (2004) yang menemukan komitmen organisasional memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi keluar dengan hasil penelitian

yang menunjukkan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi keluar.

Intensi Keluar

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Menurut Zeffane dalam Kurniasari (2004) intensi keluar adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Kemudian pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Harnoto dalam Aziz et al (2016) juga menyatakan intensi keluar adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi keluar ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Bluedorn dalam Aziz et al (2016) intensi keluar adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang diungkapkan sebelumnya, bahwa intensi keluar pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Suwandi & Indriantoro (1999) menjelaskan intensi keluar mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Utami et al, 2009). Pasewark & Strawser (1996) mendefinisikan intensi keluar mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata. Mobley (2000) menambahkan bahwa intensi keluar adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter dari organisasi (Azis et al, 2016).

Ketidakamanan Kerja

Menurut Smithson & Lewis (2000) ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Azis et al, 2016). Banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami Ketidakamanan kerja.

Kurniasari (2004) menyatakan ketidakamanan kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan adanya kondisi yang serba tidak pasti yang melingkupi pekerjaannya di masa datang, reward yang didapat dan masa kerja. Pengertian lain ketidakamanan kerja menurut Green dalam Suciati (2011) sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Menurut Rowntree (2005) ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (2002) ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan seseorang atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Dinar, 2013).

Komitmen Organisasional

Meyer dan Allen (1997) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sehingga, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249).

Herscovitch dan Meyer (2002) mendefinisikan komitmen secara umum sebagai kekuatan atau cara pikir (mind set) yang mengikat individu ke dalam serangkaian kegiatan yang relevan dengan satu atau beberapa target. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2007:234) komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia terhadap organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasional merupakan perasaan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar

Ketidakamanan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan ketidakbetahan bekerja. Ketidakamanan kerja adalah variabel penting yang menimbulkan keinginan berpindah (turnover intention). Pendapat Pasewark dan Strawser dalam Aziz et al (2016) tersebut artinya bahwa adanya ketidakamanan dalam bekerja, karyawan menjadi tidak betah bekerja sehingga timbul keinginan untuk berpindah kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Widuri (2013) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi intensi keluar.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Keinginan untuk tetap mempertahankan keberadaan diri pada karyawan, merupakan outcome dari prediktor penting berupa komitmen organisasi, termasuk di dalamnya adalah komitmen kontinuan. Perasaan tentang ketidakamanan kerja akan mengancam komitmen terhadap organisasi. Persepsi ketidakamanan kerja mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis. Kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak dalam jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi karyawan, bahkan karyawan pun akan memilih untuk tidak bertahan pada perusahaannya (Ashford dalam Strawser dan Pasewark, 1996).

Penelitian dari Iriana et al. (2004) pada akuntan pendidik menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Gibson, 1997). Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), mengatakan bahwa ketidakamanan kerja dapat menurunkan komitmen organisasional karyawan disuatu perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar

Luthans (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat turnover yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, komitmen karyawan juga berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi, yaitu organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Komitmen organisasional juga memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel penting organisasi yang berhubungan dengan intensi keluar. Pengertian komitmen organisasi dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2006:122) yang mendefinisikan bahwa komitmen organisasi karyawan adalah yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Robbins (2007) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Komitmen Organisasional memediasi hubungan Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar

Penelitian dari Iriana et al. (2004) pada akuntan pendidik menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Timbulnya rasa tidak aman pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap lingkungan ataupun perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang

memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain (Gibson, 1997). Menurut Greenhalg dan Rosenblatt (1984) dalam Ratnawati dan Kusuma (2002), mengatakan bahwa ketidakamanan kerja dapat menurunkan komitmen organisasional karyawan disuatu perusahaan.

Metode

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kausatif. Sugiyono (2013:11) menyatakan bahwa, penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, menghubungkan dengan variabel yang lain. Menurut Sugiyono (2012:12) penelitian kausatif yaitu penelitian yang menyatakan hubungan sebab akibat (kausatif). Pada jenis penelitian ini terdapat variabel dependen, independen dan mediasi. Penelitian ini menggambarkan fakta-fakta yang terjadi secara jelas dan mengetahui sejauh mana “Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan variabel Komitmen Organisasional sebagai variabel pemediasi pada perawat Rumah Sakit Umum Citra BMC Kota Padang”. Penyampelan dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan secara cluster proportional sampling.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerjasebagai variabel terikat (X), sedangkan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi (Z) dan intensi keluar sebagai variabel terikat (Y)

Intensi keluar

Intensi Keluar adalah kadar intensitas dari keinginan perawat untuk keluar dari Rumah Sakit Citra BMC Padang, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya intensi keluar ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan 10 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Simamora dalam Gabriela et al (2015)

Kepuasan Kerja

Ketidakamanan Kerja adalah kondisi psikologis perawat Rumah Sakit Citra BMC Padang yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Penelitian ini menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Hermawar (2016)

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan suatu keadaan dimana individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya di dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan 12 item pertanyaan yang dikembangkan oleh (Allen dan Meyer, 1990)

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode *Causal Step*

Pengaruh Keadilan Organisasional (X) Terhadap Intensi Keluar (Y)

Model	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		35.989	3.655		9.845	.000
KK	.076	.201	.070	.275	2.889	.005

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intensi keluar pada Perawat Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Dari hasil olah data pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,005 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intensi keluar, dan hipotesis pertama diterima. Jadi dapat disimpulkan apabila ketidakamanan kerja tinggi maka intensi keluar akan meningkat.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) Terhadap Komitmen organisasional (Z)

Model	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		65.775	6.966		9.442	.000
KK	.042	-.279	.132	-.204	-2.105	.038

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional pada Perawat Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Dari hasil olah data pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,038 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen organisasional. Jadi dapat disimpulkan apabila ketidakamanan kerja tinggi maka komitmen organisasional akan menurun.

Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) Terhadap Intensi keluar (Y)

Model	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		53.099	2.648		20.051	.000
1 KO	.058	-.129	.051	-.241	-2.508	.014

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar pada Perawat Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Dari hasil olah data pada tabel diperoleh nilai sig sebesar $0,014 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi keluar. Jadi dapat disimpulkan apabila komitmen organisasional tinggi maka intensi keluar akan meningkat.

Pengaruh Ketidakamanan Kerja (X) Terhadap Intensi Keluar (Y) Dengan Memasukkan Komitmen Organisasional (Z) Sebagai Mediasi.

Model	R Square	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		42.768	4.931		8.673	.000
1 KK	.111	.172	.070	.236	2.460	.016
KO	.111	-.103	.051	-.193	-2.013	.047

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah ketidakamanan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap intensi keluar pada Perawat Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Dari hasil olah data pada

ketidakamanan kerja diperoleh nilai sig sebesar $0,047 < \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap intensi keluar, tapi koefisien hasil pengujian regresi yang pada persamaan ketiga atau hipotesis ketiga mengalami penurunan yaitu menjadi -0.103 sedangkan hasil pengujian regresi pada persamaan pertama atau hipotesis pertama yaitu 0.201. Hal ini menunjukkan terjadinya mediasi secara parsial karena hasil pengujian koefisien regresi pernyataan ketiga menurun dari hasil pengujian koefisien regresi pernyataan pertama.

Kesimpulan

Berdasarkan pendahuluan, kajian teori, dan pengolahan data serta pembahasan terkait hasil pengolahan data yang telah dikaji pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan:

Ketidakamanan kerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Hal ini menunjukkan ketidakamanan kerja perawat kontrak yang tinggi dapat meningkatkan intensi keluaperawat kontrak dalam bekerja.

Ketidakamanan kerja perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Hal ini berarti tingkat ketidakamanan kerja perawat kontrak yang tinggi dapat menurunkan tingkat komitmen organisasional perawat kontrak dalam bekerja.

Komitmen organisasional perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Hal ini berarti tingkat komitmen organisasional perawat kontrak yang rendah dapat meningkatkan intensi keluar perawat kontrak dalam bekerja.

Komitmen Organisasional memediasi secara parsial pengaruh antara ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar perawat kontrak pada Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingginya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan perawat kontrak ditempat kerja terlebih dahulu akan menurunkan tingkat komitmen organisasional dari perawat kontrak. Komitmen organisasional yang rendah yang disebabkan oleh tingginya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan perawat kontrak pada akhirnya dapat meningkatkan intensi keluar perawat kontrak pada Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan dan perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang guna mencapai tujuan dari Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang sebagai berikut:

Untuk menurunkan tingkat intensi keluar perawat kontrak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang, sebaiknya pihak Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang melakukan tindakan untuk mengurangi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh perawat kontrak. Dengan ketidakamanan kerja yang tinggi, intensi keluar perawat kontrak dalam bekerja akan meningkat. Pimpinan Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang dapat mengurangi tingkat ketidakamanan kerja perawat kontrak dengan menerapkan cara-cara seperti menjalin komunikasi yang lebih baik dan lebih mendengarkan keluhan maupun masukan dari perawat kontrak mengenai adaptasi mereka dalam bekerja serta memberikan perhatian yang lebih terhadap perawat kontrak dengan memahami perasaan dan kebutuhan perawat kontrak terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga perawat kontrak pun dapat memberikan kontribusinya yang lebih optimal pada Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang.

Selain itu, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan hal-hal yang membuat intensi keluar perawat menurun seperti, keinginan dan kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan tugas yang bervariasi. Sehingga perawat kontrak dapat memberikan kontribusinya secara maksimal untuk mencapai tujuan dan tidak berpikir untuk keluar dari Rumah Sakit Umum Citra BMC Padang.

Daftar Rujukan

- Allen, Nathalie J. dan John P Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal Occupational Psychologi*. Vol. 63, pp. 11-18
- Ameen, Elsie C., Chynthia Jackson, W.R Pasewark, and J.R Strawser. 1995. An Empirical Investigastion of The Antecedents And Consequences of Job Insecurity onThe Turnover Intentions of Academic Accountants. *Issues in AccountingEducation* Vol. 10, No. 1 pp.65-82
- Ashford, S. J., C. Lee, and P. Bobko. 1989. Content, Causes, and Consequences of JobInsecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy ofManagement Journal* Vol. 32 No.4 pp.803-829
- Azis, Tika, Nurhalimah, dan Maria. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*. Vol.2 No.2.
- Dinar. 2013. Pengaruh Komitmen dan Job Insecurity Terhadap Intensi Turnover Pada Operator Garuda Call Center. *Jurnal MIX*. Vol.3. No.1.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. 2002. Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News* Vol. 14 No. 1 pp.1-7
- Gabriella, Hakam, dan Ruhana. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 20 No.1
- Gibson, James, dan Donnelly JR. 1997. *Perilaku, Struktur*. Diterjemahkan oleh Nunuk Adriani. Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara Jilid I. Jakarta
- Green, F. 2003. The Rise and Decline of Job Insecurity. Paper to be presented at the ESRC Seminar “Work Life and Time in the New Economy”. Manchester University
- Hadiyani, M. I. 2013. Komitmen Organisasi Ditinjau dari Masa Kerja Karyawan. *Jurnal Online Psikologi* Vol. 1 No. 1
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Jakarta: PT. Prehallindo
- Herscovitch, Lynne dan John P. Meyer. 2002. Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology* Vol.87 No.3 pp.474-487
- Hermawar, Saputro., Azis., Fathoni., dan Maria Magdalena. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya di Jawa Tengah. *Journal of Management* Vol.2 No.2.
- Iriana, Prapti., Lilis Wijayanti dan Inon Listyorini. 2004. Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik. *KOMPAK* No. 11 hlm. 284-296
- Ivanchevic, John M., Robert Konopaske dan Michel T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniasari, L. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Turnover Intention. Surabaya: Universitas Airlangga
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Terjemahan Vivin Andhika Tuwono, Shekar Purwanti, Th Arie P. dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis Robert L, dan Jackson John H. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, John P. dan Natalie J. Allen. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. California: Sage Publications.

- Mobley, W.H. 2000. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo
- Mohammad Hanafiah. 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*. Vol.1 No.3.
- Pasewark, W.R. & Strawser, J.R. 1996. The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.8.
- Ratnawati, V., & Kusuma, I. W. 2002. Pengaruh Job Insecurity, Faktor Anteseden, dan Konsekuensinya terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia. *The Indonesian Journal of Accounting Research* Vol. 5 No. 3 pp.277-290
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasional*. Jakarta: Indeks
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi. 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rowntree, D. 2005. *Educational Technology in Curriculum Development (2nd Ed)*. Great Britain : Harper and Row Publishers
- Sijabat, J. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Pindah. *Jurnal Visi* Vol. 19 No. 3 pp.592-608.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Smithson, J., & Lewis, S. 2000. Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract?. *Personnel Review* Vol. 29 No. 6 pp.680-702.
- Suciati dkk. 2011. Job Insecurity dan Job Stress Effect of Turnover Intention on PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang (HO). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandaran Semarang*.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwandi, S., & Indriantoro, N. 1999. Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik. *The Indonesian Journal of Accounting Research* Vol. 2 No. 2
- Utami, Intiyas dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol.6 No.1 hlm.117-139.
- Widuri, R & Johartono, J. 2013. Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review* Vol.3 No. 2 hlm. 162.