

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PERAWAT KONTRAK RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
PARIAMAN**

SKRIPSI



**OLEH :
AZIZAH SRINDINI
(1810011211229)**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
KOTA PADANG
2022**

HALAMAN PENGESAHAN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta menyatakan :

Nama : Azizah Sreindini

Npm : 1810011211229

Program Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman

Telah disetujui Skripsinya sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku yang telah diuji dan dinyatakan **LULUS** dalam ujian komprehensif pada hari Kamis, 21 Juli 2022.

Pembimbing

Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bung Hatta



Dr. Erni Febiana Harahap, SE., M.Si

THE EFFECT OF EMPLOYMENT INQUIRY ON *TURNOVER INTENTION* WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE ON NURSES IN PARIAMAN REGIONAL GENERAL HOSPITAL

1) Azizah Srindini 2) Purbo Jadmiko Student and Lecturer of S1 Study Program Faculty of Economics and Business, Bung Hatta University Email :

1) azizahsrindini@gmail.com, 2) purbojadmiko@bunghatta.ac.id

ABSTRACT

This study intends to examine the effect of job insecurity on *turnover intention*, the effect of organizational commitment on *turnover intention*, the effect of job insecurity on organizational commitment, and the effect of organizational commitment mediating the relationship of job insecurity on *turnover intention*. The number of samples in this study were 52 contract nurses at the Pariaman Regional General Hospital. Data was collected by distributing questionnaires and data collection method using purposive sampling method. Data analysis using STATA software version 12. The results of this study found that job insecurity has a positive effect on *turnover intention*, organizational commitment has a negative effect on *turnover intention*, job insecurity has a negative effect on organizational commitment, and organizational commitment mediates the effect of job insecurity on *turnover intention* in contract nurses. Pariaman Regional General Hospital. The implication of this study is for the managerial side of the Pariaman Regional General Hospital to pay more attention to the level of work insecurity and the comfort of the contract nurse's work environment, so that the contract nurse's organizational commitment to the hospital increases and the *turnover intention* of the contract nurse decreases.

Keywords: job insecurity, *turnover intention*, organizational commitment

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAPA *TURNOVER R INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT KONTRAK RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PARIAMAN

**¹⁾ Azizah Srindini ²⁾ Purbo Jadmiko Mahasiswa dan Dosen Program Studi S1
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta Email : ¹⁾
azizahsrindini@gmail.com, ²⁾ purbojadmiko@bunghatta.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention*, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen organisasional, dan pengaruh komitmen organisasional memediasi hubungan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner dan metode pengumpulan data menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis data menggunakan software STATA versi 12. Hasil dari penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, dan komitmen organisasional memediasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* pada perawat kontrak Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman. Implikasi penelitian ini adalah bagi pihak manajerial Rumah Sakit Umum Daerah Pariaman untuk lebih memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja serta kenyamanan lingkungan kerja perawat kontrak, sehingga komitmen organisasional perawat kontrak terhadap rumah sakit meningkat dan *turnover intention* perawat kontrak menurun.

Kata kunci : ketidakamanan kerja, *turnover intention*, komitmen organisasional

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9
2.1 <i>Turnover intention</i>	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Pengertian <i>Turnover intention</i>	9
2.1.2 Komponen-komponen <i>Turnover intention</i>	11
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover intention</i>	12
2.2 Komitmen Organisasional.....	13
2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional	13
2.2.2 Bentuk Komitmen Organisasional	14
2.3 Ketidakamanan Kerja	14
2.3.1 Pengertian Ketidakamanan Kerja.....	14
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	16
2.4.1 Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	16
2.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover intention</i> ...	17
2.4.3 Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	18
2.4.4 Komitmen Organisasional memediasi hubungan Ketidakamanan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	19

2.5	Kerangka Konseptual	20
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.1	Jenis Penelitian	21
3.2	Populasi dan Sampel	21
3.2.1	Populasi	21
3.2.2	Sampel	21
3.2	Metode Pengambilan Data	22
3.3	Defenisi Operasional Variabel	23
3.3.1	Variabel Dependen	23
3.3.2	Variabel Mediasi	25
3.3.3	Variabel Independen (X)	27
3.4	Pengukuran Instrumen	29
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	30
3.5	Teknik Analisis Data	30
3.5.1	Model Pengukuran Measurement model Assesment	31
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	32
3.5.4	Uji Hipotesis Mediasi	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		35
4.1	Hasil Penelitian	35
4.1.1	Tingkat Respon Penelitian	35
4.1.2	Profile Responden	36
4.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	37
4.2.1	<i>Turnover intention</i>	37
4.2.2	Komitmen Organisasional	39
4.2.3	Ketidakamanan Kerja	39
4.3	Hasil Pengujian Reliabilitas	40
4.4	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	42
4.4.1	Hasil Uji Normalitas	42
4.5	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	44
4.6	Hasil Pengujian Hipotesis Pemediasi	45
4.6.1	Uji <i>Structural Equation Model</i>	46
4.7	Pembahasan	51
4.7.1	Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	51

4.7.2 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover intention</i>	53
4.7.3 Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional ..	54
4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasional dalam Memediasi antara Ketidakamanan Kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	54
BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Implikasi	57
5.3 Keterbatasan Penelitian	58
5.4 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60