

**HUBUNGAN KOMPENSASI DAN *JOB INSECURITY* DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT**
*The Relationship Compensation Between and Job Insecurity with
Turnover Intention for Employees at Hospital*

**IRMAYANI¹, ROSITA GINTING², JUL ASDAR PUTRA SAMURA³, LUCI
RIANI BR GINTING⁴, KURNIA ALVIADY⁵, ANGGI ISNANI PARINDURI⁶**

INSTITUT KESEHATAN MEDISTRA LUBUK PAKAM
Jl. Sudirman No.38 Lubuk Pakam Kec. Lubuk Pakam Kab. Deli Serdang
Email: irmayani_ph06@yahoo.com

DOI: 10.35451/jkf.v5i2.1650

Abstrak

Keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan ditentukan oleh peran strategis dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Upaya yang terus dilakukan untuk mencapainya yaitu optimalisasi secara terus-menerus peran dan kinerja SDM dalam menunjang keberlangsungan organisasi/ perusahaan. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi padat SDM dikarenakan banyaknya profesi yang bergerak di dalamnya. Dengan banyak profesi yang berada di rumah sakit maka banyak persoalan-persoalan yang sering muncul yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan kompensasi dan *job insecurity* dengan *turnover intention* pada pegawai di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam. Kuantitatif dengan pendekatan survey merupakan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Adapun rancangan penelitian yang digunakan yaitu *crosssectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam sebanyak 891 pekerja dengan sampel sebanyak 63 orang yang di ambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Data di analisis dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kemaknaan 5% (CI=95%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kompensasi dengan *turnover intention* (*p value* = 0,006) dan tidak ada hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* (*p value* = 0,184). Diharapkan para pengambil keputusan di setiap instansi agar lebih memperhatikan kebutuhan para pegawai sehingga para pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja SDM.

Kata Kunci: Kompensasi, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*

Abstract

The success and achievement of a company's goals is determined by the strategic role of its Human Resources (HR). Efforts are being made to achieve this, namely continuously optimizing the role and performance of HR in supporting the sustainability of the organization/company. The hospital is a

human resource-intensive organization due to the many professions involved in it. With many professions in the hospital, there are many problems that often arise which can ultimately hinder employee performance. The purpose of this study is to explain the relationship between compensation and job insecurity with employee turnover intention at Grandmed Lubuk Pakam Hospital. Quantitative with a survey approach is the type of research used in this study. The research design used is cross-sectional. The population in this study were all employees at Grandmed Lubuk Pakam Hospital as many as 891 workers with a sample of 63 people who were taken using a purposive sampling technique. Data were analyzed using the chi square test with a significance level of 5% (CI=95%). The results showed that there is a relationship between compensation and turnover intention (p value = 0.006) and there is no relationship between job insecurity and turnover intention (p value = 0.184). It is hoped that decision makers in each agency will pay more attention to the needs of employees so that employees feel comfortable in carrying out their work which will ultimately improve human resource performance.

Keywords : *Compensation, Job Insecurity, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan ditentukan oleh peran strategis dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Upaya yang terus dilakukan untuk mencapainya yaitu optimalisasi secara terus-menerus peran dan kinerja SDM dalam menunjang keberlangsungan organisasi/ perusahaan. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi padat SDM dikarenakan banyaknya profesi yang bergerak di dalamnya. Adapun profesi yang ada disana meliputi tenaga kesehatan maupun non kesehatan (Ngurah et al, 2022). Dengan banyak profesi yang berada di rumah sakit maka banyak persoalan-persoalan yang sering muncul yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja pegawai. Salah satu persoalan tersebut adalah *turnover* (Diputra et al, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Meindro tahun 2021 menyatakan bahwa pada tahun 2017-2020, angka *turnover* pada karyawan terus meningkat hingga mencapai 26,8% lebih tinggi dari standar yang ditentukan yaitu 10%. Penelitian yang dilakukan oleh Tillama & Wirawan pada tahun 2021 menunjukkan bahwa

tingkat pendidikan dan jabatan di suatu perusahaan memengaruhi pekerja untuk menetap di suatu perusahaan. Apabila jabatan yang diemban tidak sesuai dengan pendidikan pekerja maka peluang pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya tinggi.

Keinginan karyawan untuk pindah kerja merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* pada suatu organisasi. Beberapa faktor yang menjadi penyebab pindahnya karyawan pada suatu perusahaan yaitu hubungan dengan rekan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, budaya kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Halim dan Antonius, 2021).

Penelitian yang dilakukan Suartina tahun 2021, Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi kepada para pekerja menjadi salah satu faktor *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja juga dapat menjadi penyebab terjadinya *turnover intention*.

Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam merupakan salah satu rumah sakit yang terdapat di Kabupaten Deli Serdang dan

memiliki SDM sebanyak 891 orang yang terdiri dari pegawai kesehatan dan non kesehatan. Fenomena *turnover intention* yang terjadi pada pegawai di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam biasanya karena kompensasi yang diterima kurang memenuhi kebutuhan dan tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya (*job insecurity*). Semua ini dapat menimbulkan dampak negatif yang akan mengganggu kinerja pegawai Rumah Sakit karena *turnover intention* berdampak pada kerugian biaya yang ditimbulkan oleh perusahaan dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar.

2. METODE

Kuantitatif dengan pendekatan survey merupakan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini. Adapun rancangan penelitian yang digunakan yaitu *crosssectional*. Yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu untuk menjelaskan hubungan kompensasi dan *job insecurity* dengan *turnover intention* pada pegawai di rumah sakit. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan pada bulan Juli-Desember 2022. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam sebanyak 891 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang yang terdiri dari pegawai kesehatan dan non kesehatan. Teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu tercatat sebagai pegawai di RS Grandmed, umur responden mulai 20-35 tahun, sudah bekerja di atas 3 tahun, bersedia menjadi responden dan kooperatif. Data dikumpulkan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui kuesioner yang diisi oleh responden sedangkan data sekunder didapatkan dari bagian SDM RS Grandmed Lubuk Pakam. Hasil pengumpulan data diolah dengan

menggunakan uji chi square dengan tingkat kemaknaan 5% (CI=95%). Penelitian ini sudah mendapatkan persetujuan etik dari Komite Etik Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam dengan nomor etik 012.D/KEP-MLP/I/2023.

3. HASIL

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada 63 orang responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di RS Grandmed Lubuk Pakam

No	Jenis Kelamin	f	%
1	Laki – laki	21	33,3
2	Perempuan	42	66,7
Total		63	100,0
No	Usia	f	%
1	20-25 Tahun	21	33,3
2	26-30 Tahun	23	36,5
3	31-35 Tahun	19	30,2
Total		63	100,0

Dijelaskan pada tabel 1 bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 42 orang (66,7%) dengan s umur responden berada pada kategori umur 26-30 tahun sebanyak 23 orang (36,5%).

Tabel 2. Distribusi Kompensasi pada Pegawai di RS Grandmed Lubuk Pakam

No	Kompensasi	f	%
1	Kurang sesuai	54	85,7
2	Sesuai	9	14,3
Total		63	100,0

Dijelaskan pada tabel 2 bahwa mayoritas kompensasi yang diterima pegawai kurang sesuai sebanyak 54 orang (85,7%).

Tabel 3. Distribusi *Job Insecurity* pada Pegawai di RS Grandmed Lubuk Pakam

No	<i>Job Insecurity</i>	f	%
1	Tidak percaya diri	19	30,2
2	Percaya diri	44	69,8
Total		63	100,0

Dijelaskan pada tabel 3 bahwa mayoritas pegawai percaya diri pada pekerjaannya sebanyak 44 orang (69,8%).

Tabel 4. Distribusi *Turnover Intention* pada Pegawai di RS Grandmed Lubuk Pakam

No	<i>Turnover Intention</i>	f	%
1	Ingin	56	88,9
2	Tidak ingin	7	11,1
Total		63	100,0

Dijelaskan pada tabel 4 bahwa mayoritas pegawai ingin pindah kerja sebanyak 56 orang (88,9%).

Tabel 5. Hubungan Kompensasi dengan *Turnover Intention* Pegawai di RS Grandmed Lubuk Pakam

Kompe nsasi	<i>Turnover Intention</i>				Total		p
	Tidak ingin		Ingin				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang sesuai	3	5,6	51	94,4	54	100	0,006
Sesuai	4	44,4	5	55,6	9	100	

Dijelaskan pada tabel 5 bahwa mayoritas kompensasi yang diterima oleh pegawai di RSGM kurang sesuai sebanyak 54 orang (100%) dimana sebanyak 51 orang (94,4%) menyatakan ingin pindah tempat bekerja dan sebanyak 3 orang (5,6%) tidak ingin pindah tempat kerja. Terdapat hubungan kompensasi dengan *turnover intention* ($p=0,006$).

Tabel 6. Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* Pegawai di RS Grandmed Lubuk Pakam

<i>Job Insecu rity</i>	<i>Turnover Intention</i>				Total		p
	Tidak ingin		Ingin				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak percaya diri	4	21,1	15	78,9	19	100,0	0,184
Percaya diri	3	6,8	41	93,2	44	100,0	

Dijelaskan pada tabel 6 bahwa mayoritas responden percaya diri dalam melakukan pekerjaannya sebanyak 44 orang (100%) dimana sebanyak 3 orang (6,8%) tidak ingin pindah tempat kerja dan sebanyak 41 orang (93,2%) ingin pindah tempat kerja. Tidak terdapat hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* (0,184).

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang ditemukan dari 63 pegawai diketahui bahwa terdapat hubungan kompensasi dengan *turnover intention* pada pegawai di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam ($p=0,006$). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Saputra et al., (2022) dan penelitian U.Haki (2021) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi responden yang memiliki UMR tidak sesuai sebanyak 54 orang (85,7%) dan responden yang memiliki UMR sesuai sebanyak 9 orang (14,3%).

Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari instrumen pada pernyataan tentang gaji, mayoritas responden menyatakan kurang sesuai sebanyak 34 orang (54%). Dari pernyataan kedua yaitu tunjangan hari raya yang diterima, mayoritas menyatakan kurang sesuai sebanyak 38 orang (60.3%). Sebagian pegawai yang memiliki kompensasi yang kurang sesuai adalah pegawai yang sudah berkeluarga sehingga banyak kebutuhan pokok yang belum terpenuhi secara maksimalk. Oleh karena itu, walaupun para pegawai merasa kompensasi kurang sesuai, namun sebagian besar pegawai tetap mempertahankan pekerjaannya dan ada juga yang memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan sebanyak 44 orang (69,8%). Tidak terdapat hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* pada pegawai RS Grandmed Lubuk Pakam ($p=0,184$). Berdasarkan jawaban yang diperoleh dari instrumen tentang saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan, mayoritas menjawab dengan aman terkendali atas

pekerjaannya sebanyak 49 orang (77.8%) dan dari pernyataan tentang saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan saya, mayoritas menjawab aman terkendali atas pekerjaannya sebanyak 47 orang (74.6%). Hal ini terjadi karena para pegawai memiliki rasa keyakinan percaya diri yang tinggi, serta tidak takut adanya ancaman dari berbagai pihak. Sehingga, *turnover intention* bukan pilihan pekerja untuk keluar dari suatu pekerjaannya. Disisi lain, pegawai yang tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, memiliki potensi kejadian *turnover intention* dibandingkan dengan pegawai yang percaya diri. Hal ini disebabkan pegawai merasa minder dan merasa belum dapat memberikan yang terbaik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

5. KESIMPULAN

Terdapat hubungan kompensasi dengan *turnover intention* pada pegawai di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam ($p=0,006$) dan tidak terdapat hubungan job insecurity dengan *turnover intention* pada pegawai di Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam ($p=0,184$).

DAFTAR PUSTAKA

- Diputra, I. P. K. C. O., Landra, N., & Ni Made Dwi Puspitawati. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap Turnover Intention Pada KSU Swadana Giri Kusuma Di Desa Pengotan Bali. 2, 545–555
- Haki, U. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Ma Al-Khairiyah. 1, 1–10.
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS), 2(2), 177–186. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). Niagawan, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- Ngurah, G., Dhanurdhara, D., Gusti, I., Wimba, A., Dewa, I. I., Wilyadewi, A. Y., Studi, P., Fakultas, M., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (2022). Pengaruh Efektivitas Penerepan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2(1), 46–56
- Saputra, E. K., Abriyoso, O., Rizki, M., & Intention, T. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Bintang Megah Abadi. 08(May), 1491–1500
- Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention melalui Job Satisfaction pada PT . Super Horeca Niaga Denpasar. 1(4), 1119–1129
- Tillama, P. I., & Wirawan, I. M. A. (2021). Hubungan Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Turnover Intention Pada Pekerja Outsourcing Pt X Tahun 2020. Archive of Community Health, 8(1), 155. <https://doi.org/10.24843/ach.2021.v08.i01.p11>