

***Determinant of Turnover Intention Among Medical and Non-Medical Staff:
A Case Study of Job Satisfaction and Job Insecurity at UPT Puskesmas
Meral***

***Determinant Turnover Intention pada Staff Medis dan Non-Medis: Studi
Kasus Kepuasan Kerja dan Job Insecurity di UPT Puskesmas Meral***

Raja Silvia Kencana Puri¹, Sri Reno², Muhamad Andrizan Nurarif³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cakrawala

¹radjalheeya81@gmail.com, ²renosri7@gmail.com, ³stiecakrawala88@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the influence of Job Satisfaction and Job Insecurity on Turnover Intention among permanent and contract employees at the Meral Health Center Technical Implementation Unit (UPT Puskesmas Meral). The study utilized an associative quantitative research method, with a questionnaire instrument administered to 54 respondents. Data analysis included validity and reliability testing, normality testing, univariate and bivariate analysis, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that Job Satisfaction has a positive and significant effect on Turnover Intention, evidenced by the t-count and a significance value of $0.000 < 0.05$, along with a positive regression coefficient (B). This suggests that changes in job satisfaction influence the increase or decrease in employees' intent to leave. Similarly, Job Insecurity also has a positive and significant effect on Turnover Intention (significant t-count of $0.000 < 0.05$), meaning that the higher the perceived job insecurity, the higher the desire to leave the job. Simultaneously, Job Satisfaction and Job Insecurity significantly influence Turnover Intention, confirmed by an F-count of $145.818 > F$ -table of 3.18 with a significance of 0.000. The coefficient of determination (R^2) reveals that both independent variables make a significant contribution to explaining the variation in employee Turnover Intention. These findings underscore that enhancing job satisfaction and minimizing feelings of job insecurity are crucial steps for UPT Puskesmas Meral to reduce turnover intention and improve employee retention.

Keywords: Job Satisfaction, Job Insecurity, Turnover Intention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai dan honorer di UPT Puskesmas Meral. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada 54 responden. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis univariat, analisis bivariat, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *t* hitung dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi positif (B). Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada kepuasan kerja berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya niat pegawai untuk keluar. *Job Insecurity* juga berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *t* hitung signifikan ($0,000 < 0,05$), yang berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Secara simultan, Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang dibuktikan melalui nilai *F* hitung $145,818 > F$ tabel 3,18 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi *Turnover Intention* pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja serta upaya untuk meminimalkan rasa ketidakamanan kerja merupakan langkah penting bagi UPT Puskesmas Meral untuk menekan *turnover intention* dan mempertahankan pegawai.

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

1. Pendahuluan

Fasilitas Pelayanan Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas merupakan institusi yang dikelola oleh pemerintah daerah. Tugas utamanya adalah meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setempat melalui pendekatan yang mengutamakan pencegahan penyakit dan promosi kesehatan (Hanafi dkk., 2025). Menurut Permenkes No. 2 Tahun 2025, Puskesmas berperan sebagai pusat pelayanan promotif dan preventif yang bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat setempat (Permenkes, 2025).

UPT Puskesmas Meral merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang berada di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Karimun. Berlokasi di Kecamatan Meral, Puskesmas ini melayani berbagai program kesehatan dasar seperti KIA, imunisasi, pengendalian penyakit menular, serta pengobatan dasar. Seiring meningkatnya jumlah penduduk dan kompleksitas layanan, beban kerja pegawai juga semakin meningkat, sehingga faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan job insecurity menjadi penting untuk dikaji guna mengantisipasi turnover intention di kalangan pegawai.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting karena tanpa adanya sumber daya manusia tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (Turnover intention) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan (Sri Rizki, 2025).

Turnover Intention mengacu pada situasi di mana seorang karyawan meninggalkan suatu organisasi. Ini dapat diklasifikasikan sebagai aktifitas sukarela, yang dimana pekerjalah yang memutuskan untuk berhenti atau memutuskan hubungan perkerjaan, atau jika pemimpin Perusahaan langsung yang memutuskan hubungan kerja. Turnover Intention dibagi lagi menjadi fungsional dan disfungsional, yang masing-masing mengacu pada keluarnya pekerja yang berkinerja rendah dan yang berkinerja tinggi (Rajendran dkk., 2020)

Sejak awal tahun 1920-an, fenomena pergantian karyawan telah menjadi perhatian banyak para ahli. Dengan munculnya abad ke-21, hal ini menjadi masalah global yang menyebar semua bidang proses organisasi. *World Health Organization* (WHO) memperkirakan akan terjadi kekurangan 15 juta tenaga kesehatan profesional pada tahun 2030. Kurangnya tenaga profesional berlisensi merupakan masalah yang terus muncul dan dipelajari secara cermat di tingkat global (Cao dkk., 2021). Artinya, setiap lembaga kesehatan, termasuk puskesmas, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan pegawai.

Fenomena turnover intention di bidang instansi kesehatan tidak hanya terjadi di satu negara, penelitian yang di lakukan oleh (Eva Smokrović 2022) dengan judul "*A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention*" Hasil penelitian menunjukkan permasalahan strategis yang perlu diatasi untuk mempertahankan keperawatan tenaga kerja. Ada kebutuhan untuk memastikan persepsi positif dan dukungan dari manajer, mempertahankannya motivasi intrinsik, dan meningkatkan tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tingkat kepuasan kepuasan kerja (Smokrović dkk., 2022)

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Alireza Mirzaei, 2021) dengan judul penelitian "*Identifying the predictors of turnover intention based on psychosocial factors of nurses during the COVID-19 outbreak*" dengan hasil

menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin, status perkawinan, posisi kerja, kebebasan mengambil keputusan, dukungan sosial, ketegangan pekerjaan, kesehatan umum dan gangguan stres pasca-trauma (PTSD) merupakan prediktor turnover (Mirzaei dkk., 2021)

Kemudian penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jing Cao MSN, RN, 2021) dengan judul penelitian "*Nurses' turnover intention and associated factors in general hospitals in China: A cross-sectional study*" dengan hasil penelitian niat berhenti kerja tinggi meliputi kepribadian proaktif, anggota keluarga yang sakit parah, pengalaman negatif peristiwa di tempat kerja, tekanan kerja yang tinggi, dan konflik pekerjaan-keluarga yang tinggi meningkatkan risiko tersebut risiko niat berpindah. Niat berhenti kerja yang rendah dikaitkan dengan menjadi perawat non-residen lokal, jabatan, tingkat gaji yang tinggi, kesesuaian orang-organisasi yang baik, dan kesesuaian orang-kelompok, dan fasilitasi keluarga-pekerjaan yang tinggi (Smokrović dkk., 2022) Meskipun beberapa penelitian terdahulu dilakukan pada konteks rumah sakit, fenomena turnover intention juga terjadi di unit pelayanan kesehatan tingkat pertama seperti puskesmas, yang juga memperkerjakan tenaga honorer dengan tantangan serupa, terutama dalam hal job insecurity dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah di sampaikan peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Determinant Turnover Intention pada Staff Medis dan Non-Medis: Studi Kasus Kepuasan Kerja dan Job Insecurity di UPT Puskesmas Meral"

2. Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pendekatan kuantitatif merupakan metode sistematis yang menggunakan data numerik untuk menganalisis fenomena secara objektif (Waruwu dkk., 2025), sedangkan penelitian asosiatif bertujuan mengkaji hubungan atau pengaruh antarvariabel (Manajemen Ekonomi dan Bisnis & Rusni, t.t.).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berupa data angka yang dianalisis secara statistik. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen, rekaman, dan hasil observasi. Data penelitian bersumber dari seluruh pegawai tetap dan honorer UPT Puskesmas Meral sebagai objek penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti (Sugiyono, 2014, dalam Suryani dkk., t.t.). Populasi penelitian ini berjumlah 54 staf medis dan non-medis di UPT Puskesmas Meral.

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang (Sugiyono, 2007). Sampel terdiri atas 54 staf medis dan non-medis UPT Puskesmas Meral yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu bersedia menjadi responden. Adapun kriteria eksklusi meliputi pegawai yang tidak bersedia menjadi responden dan pegawai yang sedang cuti.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UPT Puskesmas Meral.

3. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 54 responden, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berusia 36 tahun ke atas sebanyak 31 orang (57,4%), sedangkan usia 26–35 tahun sebanyak 23 orang (42,6%), yang mengindikasikan tenaga kerja didominasi oleh pegawai dengan usia matang dan pengalaman kerja yang lebih baik. Berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar responden merupakan staf medis sebanyak 45 orang (83,3%), sementara staf non-medis berjumlah 9 orang (16,7%), sehingga mencerminkan dominasi tenaga kesehatan dalam mendukung pelayanan di UPT Puskesmas Meral. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja 6 tahun ke atas sebanyak 36 orang (66,7%), sedangkan masa kerja 2–5 tahun sebanyak 18 orang (33,3%), yang menunjukkan tingkat pengalaman dan loyalitas kerja yang tinggi, disertai kehadiran pegawai yang lebih baru sebagai sumber inovasi. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 49 orang (90,7%), sedangkan laki-laki hanya 5 orang (9,3%), menggambarkan karakteristik umum tenaga kesehatan yang didominasi perempuan serta peran penting mereka dalam menunjang keberlangsungan pelayanan kesehatan di UPT Puskesmas Meral.

Analisis Bivariat

Hipotesis dalam penelitian ini disusun untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X1), ketidakamanan kerja (job insecurity, X2), dan tingkat pergantian karyawan (turnover, Y).

Tabel 1. Analisis Bivariat

		Correlations		
		kepuasan	job insecu	turnover
kepuasan	Pearson Correlation	1	-.823**	-.814**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	54	54	54
job insecu	Pearson Correlation	-.823**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	54	54	54
turnover	Pearson Correlation	-.814**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis korelasi bivariat (Pearson) yang terlampir, semua koefisien korelasi menunjukkan nilai signifikansi (p) kurang dari 0,01 (<,001). Karena nilai p lebih kecil dari level signifikansi $\alpha=0,01$, maka Hipotesis Nol (H_0) ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) diterima untuk semua pasangan variabel.

1. Kepuasan Kerja dan Turnover intention

- Koefisien Korelasi Pearson: $-0,814$
- Signifikansi (Sig. 2-tailed): $<0,001$
- Kesimpulan: Terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Turnover Intention.

2. Job Insecurity dan Turnover Intention

- Koefisien Korelasi Pearson: $0,917$

- Signifikansi (Sig. 2-tailed): <0,001
 - Kesimpulan: Terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara Ketidakamanan Kerja dan Tingkat Pergantian Karyawan.
3. Kepuasan Kerja dan Job Insecurity
- Koefisien Korelasi Pearson: -0,823
 - Signifikansi (Sig. 2-tailed): <0,001
 - Kesimpulan: Terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja.

Analisis Hasil Uji Statistik

Setelah mendapatkan data dari kuesioner yang disebarakan kepada jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 54 responden seluruh pegawai medis dan Non-medis di UPT Puskesmas meral, peneliti melakukan serangkaian uji statistik untuk menguji kualitas instrumen dan kelayakan model penelitian. Uji statistik yang dilakukan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat. Variabel yang diuji meliputi Job Insecurity (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y). Kriteria pengujian adalah apabila nilai r-hitung > r-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 maka butir pernyataan dinyatakan valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Job Insecurity				
X2.1 Pekerjaan saya tidak sesuai keterampilan saya	0,822	0,266	< 0,001	Valid
X2.2 Pekerjaan saya kurang memberi ruang berpikir mandiri	0,908	0,266	< 0,001	Valid
X2.3 Saya sering gelisah dengan pekerjaan saya	0,895	0,266	< 0,001	Valid
X2.4 Saya sering khawatir terhadap perubahan di tempat Kerja	0,916	0,266	< 0,001	Valid
X2.5 Saya dapat kehilangan pekerjaan saya karena Diberhentikan	0,887	0,266	< 0,001	Valid
X2.6 Merasa tidak aman terhadap pekerjaan 5-10 tahun ke depan karena Teknologi	0,845	0,266	< 0,001	Valid
X2.7 Merasa pekerjaan saya penting bagi perusahaan dan diri Sendiri	0,732	0,266	< 0,001	Valid

X2.8 Saya khawatir bila melakukan kesalahan dapat memengaruhi karier	0,860	0,266	< 0,001	Valid
Kepuasan Kerja				
X1.1 Kompensasi (insentif) sesuai dengan keterampilan Saya	0,910	0,266	< 0,001	Valid
X1.2 Tunjangan saya sesuai dengan tuntutan pekerjaan	0,889	0,266	< 0,001	Valid
X1.3 Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan bagi karyawannya	0,898	0,266	< 0,001	Valid
X1.4 Atasan saya berusaha memberi masukan saat saya Kesulitan	0,920	0,266	< 0,001	Valid
X1.5 Perusahaan memberi kesempatan naik jabatan sesuai dengan potensinya	0,825	0,266	< 0,001	Valid
X1.6 Perusahaan memberikan jaminan masa depan bagi Karyawannya	0,922	0,266	< 0,001	Valid
X1.7 Saya merasa puas terhadap keamanan dan kenyamanan kerja	0,934	0,266	< 0,001	Valid
X1.8 Rekan kerja mampu membantu pekerjaan saya	0,898	0,266	< 0,001	Valid
X1.9 Pemberian gaji dilakukan perusahaan secara adil	0,926	0,266	< 0,001	Valid
X1.10 Gaji yang saya terima sangat memenuhi kebutuhan sehari-hari	0,867	0,266	< 0,001	Valid
Turnover Intention				
Y1 Saya berpikir untuk keluar karena beban kerja berat	0,938	0,266	< 0,001	Valid
Y2 Saya berpikir untuk keluar karena kompensasi tidak Sesuai	0,955	0,266	< 0,001	Valid
Y3 Saya mencari informasi lowongan kerja lain	0,941	0,266	< 0,001	Valid
Y4 Saya menghubungi kerabat untuk lowongan pekerjaan Baru	0,921	0,266	< 0,001	Valid
Y5 Saya akan keluar dari pekerjaan jika saya mendapatkan kerja dengan gaji yang lebih besar	0,853	0,266	< 0,001	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, dari seluruh item pertanyaan pada ketiga variabel penelitian (Kepuasan Kerja, Job Insecurity, dan Turnover Intention) memiliki nilai r

hitung > r tabel (0,266) dengan Sig. < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil ini sesuai dengan pendapat Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Sejalan dengan itu, Sugiyono (2017) menegaskan bahwa uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengungkap data sesuai dengan konsep yang hendak diukur. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat dianggap telah memenuhi kriteria validitas secara statistik maupun teoritis

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dimana instrument yang dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Job Insecurity	8	0,949	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,974	Reliabel
Turnover Intention	5	0,956	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Job Insecurity (X1) sebesar 0,949, variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,974, dan variabel Turnover Intention (Y1) sebesar 0,956. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada jauh di atas angka batas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian termasuk dalam kategori reliabel.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2017) yang menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian ini konsisten, reliabel, dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya dengan jumlah responden sebanyak 54 orang.

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnov jika nilai signifikansi > 0,05 maka data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi yang normal. Namun, kebalikannya, jika nilai signifikansi < 0,05 maka data yang digunakan tidak memiliki distribusi yang normal.

Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70158239
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.105
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.111
	99% Confidence Interval	Lower Bound .103
		Upper Bound .119

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,166 nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Regresi linier Berganda

Hasil regresi untuk pengujian regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.300	2.812		1.884	.065
	kepuasan	-.094	.049	-.184	-1.934	.059
	job insecu	.501	.062	.765	8.053	<.001

a. Dependent Variable: turnover

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.14, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \text{Konstanta} + \text{Koefisien}_1 X_1 + \text{Koefisien}_2 X_2 + \dots + \text{Koefisien}_n X_n$$

$$Y = 5.300 - 0.094X_1 + 0.501X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\text{Turnover intention} = 5.300 - 0.094 (\text{Kepuasan kerja}) + 0.501 (\text{Job Insecurity}).$$

1. Konstanta (a) = 5.300 Nilai konstanta sebesar 5.300 menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja (X1) dan Ketidakamanan Kerja (X2) dianggap nol, maka rata-rata Tingkat Pergantian Karyawan (Turnover) diprediksi sebesar 5.300.
2. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja (b1) = -0.094 Nilai koefisien regresi bernilai negatif (-0.094), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berlawanan arah. Artinya, setiap kenaikan satu satuan Kepuasan Kerja, maka Tingkat Pergantian Karyawan akan menurun sebesar 0.094 satuan, dengan asumsi variabel Ketidakamanan Kerja dianggap konstan (tetap).
3. Koefisien Regresi Ketidakamanan Kerja (b2) = 0.501 Nilai koefisien regresi bernilai positif (0.501), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah. Artinya,

setiap kenaikan satu satuan Ketidakamanan Kerja, maka Tingkat Pergantian Karyawan akan meningkat sebesar 0.501 satuan, dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja dianggap konstan (tetap).

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Tingkat Pergantian Karyawan. Dengan kata lain, model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi atau menjelaskan Tingkat Pergantian Karyawan.

Uji T (Pengujian Parsial)

Uji signifikansi parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen Kepuasan Kerja (X1) dan Job Insecurity (X2) secara individual dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y).

Ketentuan pengujian hipotesis uji t parsial adalah sebagai berikut:

1. Jika Nilai Signifikansi (Sig.) > 0,05 dan t hitung < t tabel, maka H0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika Nilai Signifikansi (Sig.) < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka H0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Uji T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.300	2.812		1.884	.065
	kepuasan	-.094	.049	-.184	-1.934	.059
	job insecu	.501	.062	.765	8.053	<.001

a. Dependent Variable: turnover

Tabel 6 menyajikan hasil perhitungan koefisien regresi, nilai t hitung, dan nilai signifikansi (Sig.) untuk Uji t:

Berdasarkan hasil pada tabel 6 Jumlah responden yang digunakan adalah 54 orang, dengan dua variabel independen, sehingga derajat kebebasan (df) dihitung sebagai berikut:

$$df = n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51.$$

Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan df = 51, nilai t tabel adalah 2,008. Dengan demikian, dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover, sedangkan kepuasan tidak berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 5%, meskipun mendekati batas signifikansi.

1. Pengujian Hipotesis 1:

Variabel kepuasan memiliki nilai koefisien sebesar -0,094, nilai t hitung - 1,934, dan signifikansi 0,059. Karena nilai absolut t hitung (1,934) lebih kecil dari t tabel (2,008) dan signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh kepuasan terhadap turnover tidak berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Namun, nilai signifikansi yang mendekati 0,05 menunjukkan kecenderungan pengaruh yang perlu menjadi perhatian lebih lanjut.

2. Pengujian Hipotesis 2:

Variabel job insecurity memiliki koefisien sebesar 0,501, nilai t hitung 8,053, dan signifikansi kurang dari 0,001. Karena nilai t hitung jauh lebih besar dari t tabel,

pengaruh job insecurity terhadap turnover adalah berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

Untuk konstanta, nilai t hitung adalah 1,884 dengan signifikansi 0,065, yang berarti konstanta tidak signifikan secara statistik, meskipun biasanya konstanta bukan fokus utama dalam analisis pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F (Simultan) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja dan Job Insecurity, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Tingkat Pergantian Karyawan (Turnover). Uji ini juga menentukan kelayakan model regresi yang digunakan. Hipotesis yang diuji adalah:

- H03: Variabel Kepuasan Kerja dan Job Insecurity secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention.
- Ha3: Variabel Kepuasan Kerja dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover intention.

Kriteria pengambilan keputusan adalah membandingkan nilai Signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Jika Nilai Sig. $<0,05$, maka H0 ditolak dan model dinyatakan layak.

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2211.992	2	1105.996	145.818	<.001 ^b
	Residual	386.823	51	7.585		
	Total	2598.815	53			

a. Dependent Variable: turnover

b. Predictors: (Constant), job insecu, kepuasan

Berdasarkan Tabel ANOVA di atas, Diperoleh nilai F hitung sebesar 145,818 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen (job insecurity dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (turnover).

Untuk menentukan nilai F tabel, digunakan rumus:

1. $df_1 = k - 1$, dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat). Dengan $k = 3$ (job insecurity, kepuasan kerja, turnover intention), maka $df_1 = 3 - 1 = 2$
2. $df_2 = n - k$, Dimana n Adalah jumlah sampel (54) dengan demikian, $df_2 = 54 - 3 = 51$
3. dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$, maka nilai f tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 51$ adalah 3,18

Karena nilai F hitung (145,818) $>$ F tabel (3,18) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel job insecurity dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Turnover)

oleh variabel-variabel independen (Kepuasan Kerja dan Job Insecurity). Nilai R² berkisar antara 0 sampai 1.

Tabel bawah ini menyajikan hasil perhitungan koefisien determinasi yang diperoleh dari output Model Summary:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.851	.845	2.754

a. Predictors: (Constant), job insecu, kepuasan
b. Dependent Variable: turnover

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.851. Nilai ini dapat diartikan bahwa 85,1% variasi pada variabel Tingkat Pergantian Karyawan (Turnover) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Kepuasan Kerja dan Job Insecurity.

Sisanya, yaitu 14,9% (100%–85,1%), dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square (yang lebih disarankan digunakan dalam regresi berganda) adalah 0.845. Nilai ini menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model dan ukuran

sampel, kemampuan kedua variabel independen dalam menjelaskan Turnover adalah sebesar 84,5%.

Tingginya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Job Insecurity memiliki kontribusi yang sangat besar dan kuat dalam memengaruhi dan menjelaskan Tingkat Turnover Intention.

Pembahasan

Di dunia kerja modern, mutasi pegawai yang disebabkan oleh kinerja rendah bukanlah hal yang jarang terjadi. Namun, penting untuk memahami bahwa langkah ini sering kali tidak dimaksudkan sebagai bentuk hukuman semata, melainkan sebagai strategi strategis untuk memberikan kesempatan baru kepada karyawan. Misalnya, seorang pegawai yang kurang produktif di departemen pemasaran mungkin dipindahkan ke divisi operasional, di mana keterampilannya bisa lebih efektif diterapkan. Ini membantu individu tersebut untuk belajar hal baru, mengembangkan kompetensi, dan menghindari stagnasi karier yang bisa menimbulkan frustrasi jangka panjang.

Selain itu, mutasi juga berperan dalam mengurangi konflik internal di tim. Bayangkan situasi di mana seorang pegawai dengan performa rendah terus-menerus menimbulkan ketegangan karena tidak memenuhi target, sehingga membebani rekan kerja lainnya. Dengan memutasikannya ke posisi yang lebih sesuai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Hal ini tidak hanya meningkatkan moral tim, tetapi juga mencegah eskalasi masalah seperti turnover tinggi atau penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Meskipun demikian, mutasi ini harus dilakukan dengan pendekatan yang manusiawi. Pimpinan sebaiknya memberikan feedback konstruktif, pelatihan tambahan, atau dukungan psikologis agar pegawai merasa didukung, bukan dihukum. Jika tidak, risiko seperti penurunan motivasi atau bahkan pengunduran diri bisa

terjadi. Pada dasarnya, mutasi karena kinerja rendah adalah investasi jangka panjang untuk membangun budaya kerja yang adaptif dan inovatif, di mana setiap individu diberi kesempatan untuk sukses. Dengan cara ini, perusahaan tidak hanya mempertahankan talenta, tetapi juga mendorong pertumbuhan bersama. Jika dikelola dengan baik, ini bisa menjadi fondasi untuk karier yang lebih cerah bagi pegawai dan keberlanjutan organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Turnover karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar -1,934 dengan signifikansi $0,059 > 0,05$ serta koefisien regresi negatif sebesar -0,094. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat turnover, meskipun pengaruh tersebut secara statistik belum signifikan pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) belum dapat diterima sepenuhnya dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan dalam menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan melalui peningkatan rasa puas dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan. Penelitian terdahulu oleh Putri (2021) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan turnover, walaupun pengaruhnya dapat bervariasi tergantung konteks dan kondisi organisasi.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa peningkatan kepuasan kerja berpotensi menurunkan turnover karyawan, walaupun dalam penelitian ini pengaruhnya belum menunjukkan signifikansi statistik yang kuat.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,053 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi positif sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat turnover karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dapat diterima secara penuh.

Temuan ini konsisten dengan teori Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang menjelaskan bahwa perasaan tidak aman dalam pekerjaan akan menimbulkan stres dan ketidakpuasan yang meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Studi Santoso (2020) juga mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa job insecurity memiliki pengaruh signifikan positif terhadap turnover intention.

Dengan demikian, puskesmas perlu mengelola dan mengurangi kondisi ketidakamanan kerja agar dapat menekan tingkat turnover dan mempertahankan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Job Insecurity secara bersama-sama berpengaruh terhadap Turnover karyawan. Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar 145,818 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai F tabel sebesar 3,18 pada derajat bebas $df_1 = 2$ dan $df_2 = 51$. Hal ini menunjukkan

bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan.

Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima dan dapat disimpulkan bahwa kombinasi kepuasan kerja dan job insecurity secara bersama-sama merupakan faktor penting dalam mempengaruhi turnover karyawan.

Temuan ini memperkuat pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menegaskan bahwa turnover karyawan dipengaruhi oleh kombinasi variabel psikologis seperti ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian Wulandari (2022) juga menyatakan bahwa kedua variabel ini secara bersama signifikan memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk secara simultan mengelola kepuasan kerja dan mengurangi job insecurity agar efektif menekan angka turnover dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada staf medis dan non-medis di UPT Puskesmas Meral, diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* ($t = -1,934$; Sig. = $0,059 > 0,05$), sehingga peningkatan kepuasan kerja cenderung menurunkan niat karyawan untuk keluar meskipun belum signifikan secara statistik. Sebaliknya, *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ($t = 8,053$; Sig. = $0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja, semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Secara simultan, kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ($F = 145,818$; Sig. = $0,000 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,851 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 85,1% variasi *turnover intention*, sedangkan 14,9% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Saran

Bagi UPT Puskesmas Meral, disarankan untuk memprioritaskan upaya mengurangi *job insecurity* melalui komunikasi yang transparan mengenai status kepegawaian dan kejelasan indikator kinerja. Selain itu, organisasi perlu terus meningkatkan kepuasan kerja melalui perbaikan sistem penghargaan, kompensasi, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, sekaligus memperkuat komitmen pegawai melalui program pengembangan karier, *team building*, dan *mentoring*. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan *job insecurity*, serta memperluas objek penelitian ke UPT Puskesmas lain agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

5. Daftar Pustaka

- Astuty, I., & Wahyu Risanti, F. (2024). Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing. *EKOMA : Jurnal Ekonomi*, 3(4).
- Bisnis, J. E., Akuntansi, D., Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). *Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori*. 1(1).
- Cao, J., Jia, Z., Zhu, C., Li, Z., Liu, H., Li, F., & Li, J. (2021). Nurses' turnover intention and

- associated factors in general hospitals in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1613–1622. <https://doi.org/10.1111/jonm.13295>
- Hanafi, S. T., Panjaitan, W. U., Ramadhan, A. R., & Purba, S. H. (2025). Penerapan Sistem Informasi Kesehatan di Puskesmas di Indonesia. *Sagita Academia Journal*, 3(1), 19–23. <https://doi.org/10.61579/sagita.v3i1.333>
- Manajemen Ekonomi Dan Bisnis, J., & Rusni, A. (t.t.). *PENGARUH LOKASI DAN SALES PROMOTION TERHADAP IMPULSIVE BUYING PADA KONSUMEN ALFAMART BATU ALANG KECAMATAN MOYO HULU SUMBAWA*. *Social and Economics Research*, 5(2). <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Mirzaei, A., Rezakhani Moghaddam, H., & Habibi Soola, A. (2021). Identifying the predictors of turnover intention based on psychosocial factors of nurses during the COVID-19 outbreak. *Nursing Open*, 8(6), 3469–3476. <https://doi.org/10.1002/nop2.896>
- Rajendran, N., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2020). Teacher burnout and turnover intent. *Australian Educational Researcher*, 47(3), 477–500. <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00371-x>
- Rony, O. :, Bram, S., Staf, H., Fakultas, P., Jurusan, E., Universitas, M., & Maranatha Bandung, K. (t.t.). *JOB INSECURITY DALAM ORGANISASI*.
- Smokrović, E., Kizivat, T., Bajan, A., Šolić, K., Gvozdanović, Z., Farčić, N., & Žvanut, B. (2022). A Conceptual Model of Nurses' Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19138205>
- Sri Rizki, N. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 4(3).
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (t.t.). *Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>