

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION STAF PENGAJAR DI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS
ISLAM SUMATERA UTARA**

Suryani Hardjo

Dita Yani

Program Studi Magister Psikologi, Program Pascasarjana

Universitas Medan Area

Email : suryani_hardjo@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan alat ukur berupa skala *turnover intention*, skala kepuasan kerja dan skala *job insecurity*. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dan jumlah sampel yang digunakan adalah 116 orang staf pengajar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 21.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar ($F_{hitung} = 147,259 > F_{tabel} = 3,08$, $p = 0,000 < 0,05$), terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ($-t_{hitung} = -6,966 < -t_{tabel} = -1,981$ dengan Sig. (0,000) $< 0,05$), dan terdapat pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar ($t_{hitung} = 6,399 > t_{tabel} = 1,981$ dengan Sig. (0,000) $< 0,05$). Secara umum, kontribusi kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 72,3%. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention*, kepuasan kerja dan *job insecurity* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara tergolong sedang.

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

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of job satisfaction and job insecurity to turnover intention of lecturers in Medical faculty of Islamic University of North Sumatera. This research using quantitative method with tools measurement turnover intention scale, job satisfaction scale and job insecurity scale. Sampling using total sampling methods and the amount of sample are 116 lecturers. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis with SPSS version 21.0 for windows. The result of this research showed that there have significant influence job satisfaction and job insecurity to turnover intention of lecturers ($F_{reg} = 147,259 > F_{table} = 3,08$ and $p = 0,000 < 0,05$), and there have significant influence job satisfaction to turnover intention ($-t_{cal} = -6,966 < -t_{table} = -1,981$ with Sig. (0,000) $< 0,05$), and there have significant influence of job insecurity to turnover intention lecturers ($t_{cal} = 6,399 > t_{table} = 1,981$ with Sig. (0,000) $< 0,05$). Generally, the contribution of job satisfaction and job insecurity to turnover intention is 72,3%. The result of descriptive statistical analysis showed that the level of turnover intention, work satisfaction and job insecurity at Medical faculty of Islamic University of North Sumatera is medium.

Key words: *Turnover Intention*, *Job Satisfaction*, *Job Insecurity*

PENDAHULUAN

Staf pengajar pada institusi perguruan tinggi wajib menjalankan peran dan fungsinya berdasarkan prinsip yang telah ditetapkan dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan

pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Banyak faktor pendukung agar setiap pengajar dapat menjalankan tugasnya. Faktor tersebut berhubungan dengan kondisi atmosfir akademik yang terdapat dalam institusi yang

bersangkutan. Atmosfir akademik dimaksud adalah kualitas pembelajaran yang didukung oleh pendidikan staf pengajar, kompetensi yang dimiliki, jenjang kepangkatan, status sebagai tenaga staf pengajar, peningkatan jenjang pendidikan, insentif dalam bekerja dan kepuasan kerja dalam menjalankan tugasnya.

Dalam melakukan pekerjaannya, staf pengajar tentunya membutuhkan rasa aman, tidak khawatir, tidak stres, tidak terancam dalam kegiatan belajar mengajar dan dalam hal pembayaran upah atau gaji dari kegiatan mengajar tersebut. Apabila kondisi ini tidak atau kurang diterima oleh staf pengajar akan menimbulkan keadaan staf pengajar tidak dapat melakukan peranan dan fungsinya secara optimal untuk mencapai kualitas pembelajaran. Hal ini tentunya berdampak juga pada rasa puas terhadap pekerjaannya. Apabila staf pengajar tidak memiliki perasaan tersebut terhadap pekerjaannya, maka tujuan perguruan tinggi sebagai institusi tidak akan tercapai. Hal ini akan menyebabkan staf pengajar mengevaluasi apakah akan tetap melanjutkan hubungan dengan perguruan tinggi atau tidak yang dapat diwujudkan dengan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) maupun tindakan nyata yaitu dengan meninggalkan perguruan tinggi tempatnya

bekerja (Utami, 2009). Fenomena keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) ini banyak terjadi dalam suatu intitusi perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Bluedorn dalam Grant et al., (2001) "*turnover intention is defined as the propensity or the extent to which the employee is likely to leave the organization*" atau *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Lebih lanjut dijelaskan Mobley, Horner dan Hollingsworth dalam Grant et al (2001) "*turnover intention is conceptualized as the immediate precursor of actual turnover, and thus turnover intention is an important consequence in our model*" atau *turnover intention* dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah organisasi. *Turnover intention* juga dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi.

Adanya *turnover intention* dari staf pengajar ditunjukkan dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti lebih lanjut dengan staf pengajar. Di dapat bahwa staf pengajar berfikir untuk keluar dari Fakultas Kedokteran dalam waktu

dekat atau setahun lagi dengan alasan sudah tidak betah dan semakin tidak jelasnya nasib mereka kedepan jika tetap memutuskan bekerja di Fakultas Kedokteran ini. Staf pengajar juga mulai membanding-bandingkan apa yang mereka dapat di tempat mereka bekerja dengan apa yang didapat jika bekerja di Fakultas Kedokteran lain. Staf pengajar juga mulai membandingkan apakah lebih baik membuka praktek umum atau bekerja di rumah sakit daripada menjadi staf pengajar. Hal lain yang menunjukkan adanya *turnover intention* adalah staf pengajar mulai mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan menjadi staf pengajar di Fakultas Kedokteran lain serta adanya niat untuk berhenti bekerja yang dapat dilihat dari staf pengajar yang berkeinginan melanjutkan sekolah lanjutan atau mengambil spesialisasi daripada melanjutkan bekerja sebagai staf pengajar. Perilaku-perilaku yang ditunjukkan oleh staf pengajar tersebut sesuai dengan ciri-ciri atau aspek *turnover intention* menurut Mobley (2011) yaitu *thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari organisasi), *intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain) dan *intention to quit* (intensi untuk keluar dari organisasi).

Mobley (2011) berpendapat bahwa banyak faktor yang berpengaruh terhadap

turnover intention. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi dan *job insecurity*. Berdasarkan pengamatan dan wawancara penulis, terdapat dua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* di tempat penelitian, yaitu kepuasan kerja dan *job insecurity*.

Kreitner & Kinicki (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tanggapan afektif atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Robbins dan Judge (2014) mengatakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan jabatan, atasan dan rekan kerja.

Masalah kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memicu keinginan staf pengajar untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (*turnover intention*). Kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi pemikiran dari staf pengajar untuk meninggalkan organisasi tempat dia bekerja, mencoba mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat dia bekerja.

Selain kepuasan kerja, hal yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. Sverke, et al (2013) mengatakan *job insecurity is related to a great variety of negative consequences for individuals as well as their organizations, and frequently conceptualized as the overall concern about the future existence of one's employment* atau *job insecurity* adalah pengalaman negatif berdasarkan evaluasi dan interpretasi terhadap kondisi objektif organisasi, dengan demikian dalam menghadapi ancaman objektif yang sama terhadap restrukturisasi organisasi dan pengurangan karyawan. Masih adanya staf pengajar yang berstatus kontrak membuat rasa tidak aman dan rasa takut dirasakan oleh staf pengajar, apabila terjadi pemutusan kontrak kerja dari pihak fakultas maupun yayasan. Staf pengajar yang masih bergelar dokter umum juga membuat rasa takut dan ketidaknyamanan muncul dalam keberlangsungan proses belajar mengajar, karena takut merasa tersaingi dengan staf pengajar lain yang sudah memiliki gelar spesialis atau sudah menamatkan studi di tingkat magister. Ditambah lagi, adanya penyatuan kampus kedokteran yang dulunya ada dua yakni Kampus Jl. Karya Bakti No.34 dan Kampus Jl. SM Raja No.2A yang menjadi satu di Kampus Jl.STM. Dengan penyatuan ini, staf pengajar yang semakin

banyak tentunya menambah rasa tidak aman yang dirasakan staf pengajar, rasa takut dan terancam akan adanya pemutusan kerja, sehingga beberapa staf pengajar berniat untuk pindah atau keluar dari Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh staf pengajar yang disebabkan oleh berbagai faktor yang mengarah pada ketidaknyamanan dalam menjalankan tugas sebagai staf pengajar dalam kelangsungan proses belajar mengajar sehingga memunculkan keinginan pada staf pengajar berpindah organisasi atau mencari alternatif pekerjaan lain.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara dengan menggunakan metode *total sampling* dan berjumlah 116 orang. Alat pengukuran atau instrumen dalam penelitian ini ada tiga yaitu: 1) Skala *turnover intention* disusun berdasarkan aspek-aspek *turnover intention* dari Mobley (2011) yaitu *thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari organisasi),

intention to search (intensi untuk mencari pekerjaan lain) dan *intention to quit* (intensi untuk keluar dari organisasi). Setelah uji coba, skala ini memiliki 30 aitem valid dengan koefisien korelasi butirnya r_{hitung} mulai dari 0,422 hingga 0,846. Indeks reliabilitas Cronbach's Alpha diperoleh sebesar 0,963; 2) Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dari Robbins dan Judge (2014) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kenaikan jabatan, atasan dan rekan kerja. Setelah uji coba, skala ini memiliki 26 aitem valid dengan koefisien korelasi butirnya r_{hitung} mulai dari 0,182 hingga 0,774. Indeks reliabilitas Cronbach's Alpha diperoleh sebesar 0,891 dan; 3) Skala *job insecurity* disusun berdasarkan aspek-aspek *job insecurity* dari Greenhalgh dan Rosenblatt (2010) yaitu arti penting pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan pada pekerjaan, kepentingan yang dirasakan individu mengenai setiap potensi setiap peristiwa, kemungkinan munculnya peristiwa yang negatif dan ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu. Setelah uji coba, skala ini memiliki 26 aitem valid dengan koefisien korelasi butirnya r_{hitung} mulai dari 0,223 hingga 0,766. Indeks reliabilitas Cronbach's Alpha diperoleh sebesar 0,926.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov Smirnov Test*. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel yang dianalisis mengikuti sebaran normal. Sebagai kriterianya, apabila nilai *Asymp.Sig* variabel residual berada di atas 0,005 atau 5% maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp.Sig* variabel residual berada di bawah 0,005 atau 5% maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Ghozali, 2016).

Tabel 1.
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	<i>Asymp,Sig (2-tailed)</i>	Ket
TI	0,108	Normal
TI	0,108	Normal
TI	0,108	Normal

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah kepuasan kerja dan *job insecurity* dapat menerangkan munculnya *turnover intention*. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara variabel bebas (kepuasan kerja dan *job insecurity*) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat (*turnover intention*). Sebagai kriterianya, apabila nilai signifikan *Linearity* < 0,05 maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier. (Ghozali, 2016).

Tabel 2.
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Variabel	Sig (2-tailed)	Ket
X ₁ – Y	0,000	Linier
X ₂ – Y	0,000	Linier

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X₁) *job insecurity* (X₂) terhadap *turnover intention* (Y). Dengan nilai koefisien F_{reg} = 147,259 lebih besar dari F_{tabel} = 3,08 dengan p sebesar 0,000 < 0,05.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Sumber	JK	Db	RK	F	p
Regresi	18609,22	2	9304,615	147,259	0,000
Residu	7139,969	113	69,308		
Total	25479,19	115			

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

RK = Rerata Kuadrat

F = Koefisien Perbedaan

P = peluang terjadinya kesalahan

Tabel 4.
Rangkuman Hasil Koefisien Uji Regresi Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Staf Pengajar

Variabel	Nilai Koefisien Regresi	t	p
Konstanta	82,121		
KK	-0,806	-6,966	0,000
JI	0,676	6,399	0,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Dari rangkuman tabel 4 diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 82,121 + (-0,806) X_1 + 0,676 X_2$$

$$Y = 82,121 - 0,806 X_1 + 0,676 X_2$$

Konstanta sebesar 82,121 artinya jika pengaruh yang diperoleh dari

kepuasan kerja (X₁) dan *job insecurity* (X₂) nilainya adalah 0, maka *turnover intention* staf pengajar nilainya adalah 82,121.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X₁) sebesar -0,806, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan pengaruh kepuasan kerja turun 1%, maka *turnover intention* staf pengajar (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,806. Koefisien regresi bernilai negatif, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif (berlawanan arah) terhadap *turnover intention* staf pengajar.

Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X₂) sebesar 0,676, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan pengaruh *job insecurity* naik 1%, maka *turnover intention* staf pengajar (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,676. Koefisien bernilai positif, artinya variabel *job insecurity* mempunyai pengaruh positif (searah) terhadap *turnover intention* staf pengajar.

a. Hipotesis Pertama

Diketahui F_{reg} = 147,259 lebih besar dari F_{tabel} = 3,08 dengan sig. (0,000) < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti kebenarannya yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas

Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

b. Hipotesis Kedua

Diketahui $-t_{hitung} = -6,966$ lebih kecil dari $-t_{tabel} = -1,981$ dengan sig. (0,000) < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti kebenarannya yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

c. Hipotesis Ketiga

Diketahui $t_{hitung} = 6,399$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,981$ dengan sig. (0,000) < 0,05. Berdasarkan kriteria tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti kebenarannya yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

Tabel 5.

Koefisien Determinasi			
Korelasional	R	R Square	Kontribusi
$X_{1,2} - Y$	0,850	0,723	72,3%

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Besarnya nilai korelasi (R) antara kepuasan kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebesar 0,850 dan dari *output* diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723. Hal ini berarti besarnya kontribusi efektif kepuasan kerja dan *job*

insecurity terhadap *turnover intention* adalah sebesar 72,3%. Sedangkan 27,7% (100% - 72,3%) dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6.
Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		SD	Keterangan
	Hipotetik	Empirik		
TI	75	68,68	15	Tergolong Sedang
KK	65	66,57	13	Tergolong Sedang
JI	65	59,56	13	Tergolong Sedang

Sumber : Hasil Penelitian, 2017 (data diolah)

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata di atas (mean hipotetik dan mean empirik) maka dapat dinyatakan bahwa *turnover intention*, kepuasan kerja dan *job insecurity* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara termasuk dalam kategori sedang.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention* menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai $F_{reg} = 147,529$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,08$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafiah (2014) yang menunjukkan

bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Dari penelitian ini juga diketahui bahwa kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki kontribusi terhadap *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara sebesar 72,3% dan sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Menurut Mobley (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*. Staf pengajar dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki prestasi kerja, hubungan yang baik dengan sesama staf pengajar serta sering ikut serta dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Sebaliknya staf pengajar dengan tingkat kepuasan yang rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi sehingga staf pengajar akan merasakan *job insecurity* dari dalam dirinya serta rasa tidak aman yang muncul saat proses belajar mengajar, yang akhirnya menyebabkan timbulnya *turnover intention* dari staf pengajar.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja sebagai variabel bebas yang diteliti ternyata berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Hal ini diketahui dari hasil pengolahan data penelitian yang menunjukkan nilai $-t_{hitung} = -6,966$ lebih kecil dari $-t_{tabel} = -1,981$ dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Halimah (2016) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Adapun kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara adalah sebesar 62,2%.

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan

merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang bermacam-macam. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara staf pengajar memandang pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan, gaji, kenaikan jabatan, atasan dan rekan kerja yang apabila terpenuhi, maka tentunya akan menimbulkan kepuasan kepada staf pengajar. Staf pengajar dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya dan tidak memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau memutuskan keluar dari pekerjaannya. Namun apabila organisasi membuat staf pengajar merasa tidak puas dalam proses belajar mengajar tersebut, maka staf pengajar akan cenderung memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Valle dan Aragon (2007) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh staf pengajar Fakultas Kedokteran Islam Sumatera Utara dapat menyebabkan munculnya *turnover intention* staf pengajar. Hal ini diketahui dengan melihat bahwa *job insecurity* memberikan kontribusi sebesar 60,4% terhadap *turnover intention*. Dimana nilai $t_{hitung} = 6,339$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,981$ dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian oleh Herlambang (2014) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Sverk, et al (2013) mengatakan *job insecurity* sebagai pengalaman subjektif berdasarkan evaluasi dan interpretasi terhadap kondisi objektif organisasi, dengan demikian dalam menghadapi ancaman objektif yang sama terhadap restrukturisasi organisasi dan pengurangan karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di tempat penelitian, masih adanya staf pengajar yang berstatus kontrak membuat rasa tidak aman dan rasa takut dirasakan oleh staf pengajar, apabila terjadi pemutusan kontrak kerja

dari pihak fakultas maupun yayasan. Staf pengajar yang masih bergelar dokter umum juga membuat rasa takut dan rasa tidak aman muncul dalam keberlangsungan proses belajar mengajar, karena takut merasa tersaingi dengan staf pengajar lain yang sudah memiliki gelar spesialis atau sudah menamatkan studi di tingkat magister.

Adanya penyatuan kampus kedokteran yang dulunya ada dua yakni Kampus Jl. Karya Bakti No.34 dan Kampus Jl. SM Raja No.2A yang menjadi satu di Kampus Jl. STM. Dengan penyatuan ini, staf pengajar yang semakin banyak tentunya menambah rasa tidak aman yang dirasakan staf pengajar, rasa takut dan terancam akan adanya pemutusan kerja, sehingga beberapa staf pengajar berniat untuk pindah atau keluar dari Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

Variabel *turnover intention*, kepuasan kerja dan *job insecurity* berada dalam kategori sedang, Hal ini disebabkan karena staf pengajar merasa yakin dan percaya bahwa suatu saat situasi yang ada dalam organisasi dapat berubah dan menjadi lebih baik. Sehingga kepuasan kerja akan terpenuhi serta rasa aman dan nyaman dalam melakukan proses belajar mengajar. Namun demikian, atasan atau pimpinan juga harus tetap memberikan

perhatian yang serius pada masalah tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien $F_{reg} = 147,259$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,08$ dengan besaran nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (kepuasan kerja dan *job insecurity*) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara adalah sebesar 72,3%. Ini menandakan bahwa rendahnya kepuasan kerja dan tingginya *job insecurity* akan berdampak semakin tinggi *turnover intention* staf pengajar. Sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja dan rendahnya *job insecurity* akan berdampak semakin rendah *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* staf pengajar Fakultas

Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = -6,966$ lebih kecil dari $-t_{tabel} = -1,981$ dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan total sumbangan efektif dari variabel kepuasan kerja adalah 62,2%. Ini menandakan bahwa semakin rendah kepuasan kerja akan berdampak pada semakin tinggi *turnover intention* staf pengajar. Sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin rendah *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

Ada pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan nilai $t_{hitung} = 6,339$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,981$ dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan total sumbangan efektif dari variabel *job insecurity* adalah 60,4%. Ini menandakan bahwa semakin rendah *job insecurity* akan berdampak pada semakin rendah *turnover intention* staf pengajar. Sebaliknya semakin tinggi *job insecurity* akan berdampak pada semakin tinggi *turnover intention* staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara.

Staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara yang memiliki *turnover intention* dengan kategori tinggi adalah sebanyak 13,8%, yang memiliki *turnover intention* dengan kategori sedang adalah sebanyak 62,9% dan staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara yang memiliki *turnover intention* dengan kategori rendah adalah sebanyak 23,3%. Sedangkan staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori yang tinggi sebanyak 7,8%, staf pengajar yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori sedang sebanyak 85,3% dan staf pengajar yang memiliki kepuasan kerja dengan kategori rendah sebanyak 6,9%. Kemudian *job insecurity* yang dimiliki oleh staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara dengan kategori tinggi adalah sebesar 3,4%, *job insecurity* yang dimiliki staf pengajar dengan kategori sedang dengan presentase 82,8% dan *job insecurity* yang dimiliki oleh staf pengajar Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara dengan kategori rendah adalah sebesar 13,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Grant Kent, David W. Cravens, George S. Low and William C. Moncrief. (2001). The Role of Satisfaction With Territory Design on the Motivation, Attitudes, and Work Outcomes of Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Volume 29, No. 2, P. 165-178
- Greenhalgh, L. dan Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of Research on Job Insecurity. *International Studies of Management & Organization*. 40(1), 6-19
- Halimah, N. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket. *Jurnal Manajemen*. Vol.2. No.2
- Hanafiah, Muhammad. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikologi*. 1(3) : 303-312
- Herlambang. M. G. (2014). Pengaruh Career Growth dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Pegawai Kontrak di Instansi X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.3 No. 3
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat.
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sverke, M., Hellgreen, J., Naswall, K. (2013). Coping With Job Insecurity. *Career Development International*. Vol 18 Iss 5 pp. 484-502
- Utami, Intiyas. (2009). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.6 No.1
- Vidal, M.E.S., Valle, R.S., and Aragon, I.B. (2007). Antecedents of Repatriates Job Satisfaction and Its Influence on Turnover Intention: Evidence from Spanish Repatriates Managers. *Journal of Business Research*. 60 : 1272-1281.