

Job insecurity and emotional exhaustion on turnover intention of health workers in Islamic Hospital Purwokerto

Job insecurity dan emotional exhaustion terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Purwokerto

Antin Rohmawati^{1*}, Retno Dwiyantri¹, Nur'aeni¹, Imam Faisal Hamzah¹

¹Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Purwokerto, Indonesia

Abstract. Turnover intention often occurs in the working environment. In some companies, the turnover rate can be quite high. It can be affected by the existence of job insecurity and emotional exhaustion. The research method employed a quantitative approach, with the number of 125 health workers as the respondents. The study aimed to determine the effect of job insecurity and emotional exhaustion on turnover intention. The analysis revealed a significant effect of job insecurity and emotional exhaustion on the turnover intention 30.7% and the remaining 69.3% were other factors beyond the study. The lower the job insecurity and emotional exhaustion are, the lower the turnover intention.

Keywords: turnover intention, job insecurity, emotional exhaustion

Abstrak. Turnover intention sering kali terjadi dilingkungan pekerjaan. Pada beberapa perusahaan tingkat turnover dapat dikatakan cukup tinggi. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh adanya job insecurity dan emotional exhaustion. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden 125 tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan skala job insecurity, emotional exhaustion dan turnover intention. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada job insecurity dan emotional exhaustion terhadap turnover intention 30.7% dan sisanya sebesar 69.3% merupakan faktor lain di luar penelitian. Semakin rendah job insecurity dan emotional exhaustion maka turnover intention semakin rendah

Kata kunci: turnover intention, job insecurity, emotional exhaustion

1 Pendahuluan

Rumah sakit adalah lembaga kesehatan yang memberikan pelayanan medis, rawat inap, rawat jalan dan pelayanan gawat darurat secara menyeluruh dan tepat sasaran. Rumah sakit menawarkan serta memfasilitasi pemeriksaan kesehatan 1x24 jam. Rumah Sakit memiliki sarana prasarana serta memberikan pelayanan berdasarkan kelas A, B, C dan D. Pada tahun

*Korespondensi: Antin Rohmawati, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jl. KH. Ahmad Dahlan, Dusun III, Dukuhwaluh, Kec. Kembaran, KabBanyumas, Jawa Tengah : antonrohmawati2@gmail.com

2020 Tipe kelas C paling banyak digunakan 1,550 atau sebesar 51.9% dibandingkan kelas lainnya (Kementerian Kesehatan RI, 2021). Rumah Sakit Islam Purwokerto saat ini merupakan rumah sakit swasta tipe C (Widodo, 2021).

Tenaga kesehatan adalah seseorang yang berdedikasi pada bidang ilmu kesehatan dan menguasai wawasan maupun keterampilan dengan pendidikan di jurusan kesehatan sesuai dengan bidang tertentu yang membutuhkan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2014).

Sumber daya manusia merupakan seorang yang telah bersedia dan berpengalaman dalam memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian sebuah lembaga (Rivai, 2004).

Keberhasilan suatu perusahaan selain karena memiliki karyawan yang dibutuhkan perusahaan juga dipengaruhi oleh *turnover*. Maka dari itu *turnover* menjadi salah satu masalah bagi manajemen sumber daya manusia di perusahaan. *Turnover* adalah pergantian yang digunakan oleh individu untuk memperoleh pekerjaan yang baik. Individu keluar dari sebuah instansi karena merasa tidak sesuai dengan lingkungan pekerjaan. *Turnover intention* merupakan perbandingan besar karyawan yang tidak meninggalkan organisasi dalam jangka waktu yang tidak di tentukan (Supriyanto, 2003). Hasil *turnover intention* yang tinggi dapat membuat organisasi berjalan tidak efektif sebab kekurangan karyawan yang memiliki banyak pengalaman dan harus membentuk dan melatih karyawan baru (Sartika, 2014). *Turnover* yang tinggi dapat memberikan efek negatif untuk sebuah organisasi.

Kurniawan & Putra (2019) menjelaskan bahwa *turnover intention* memberikan kerugian pada perusahaan, maka diperlukannya pemecahan masalah untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk keluar dari pekerjaan. Adapun hal-hal yang perlu diperhatikan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan yaitu jam kerja, upah yang diberikan, keamanan kerja serta hal-hal yang tidak menimbulkan kelelahan emosional pada karyawan.

Dibawah ini merupakan perhitungan *turnover* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Purwokerto (Widodo, 2021), pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jumlah *Turnover* Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Islam Purwokerto Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah <i>Turnover</i>	Tingkat <i>Turnover</i>
2019	31	1.30%
2020	17	1.13%
2021	19	1.35%

Rumus presentase tingkat *turnover* yaitu:

$$T = S/F \times 100\%$$

Keterangan:

T = Persentase *turnover*

S = Jumlah Karyawan Keluar

F = Jumla total karyawan

Maier (1970) dapat dikatakan *turnover* ketika mendekati 5% dan bisa lebih. Persentase tingkat *turnover* tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Purwokerto pada tahun 2021 persentase hampir mencapai 5%.

Peningkatan *turnover* di rumah sakit islam purwokerto dapat dikatakan tinggi berdasarkan hasil perhitungan karyawan yang keluar tiap tahunnya. Pada tahun 2019 terdapat tingkat *turnover* sebesar 1.30%, tahun 2020 mencapai 1.13% dan tahun 2021 mencapai 1.35% hal ini dapat dikatakan tinggi karena hampir mencapai 5% pertahunnya. Untuk mengantisipasi terjadinya *turnover* pada tenaga kesehatan, maka peneliti melakukan studi pendahuluan untuk melihat faktor-faktor yang dapat meningkatkan *turnover intention* tenaga kesehatan Rumah Sakit Islam Purwokerto.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 27 Oktober sampai 30 Oktober 2021 melalui kuisioner tertutup yang dilakukan kepada 19 tenaga kesehatan di rumah sakit islam purwokerto faktanya masih banyak tenaga kesehatan dirumah sakit islam purwokerto mengalami gejala-gejala yang dapat membuat individu berkeinginan keluar dari rumah sakit. Jika hal ini terus terjadi dapat dikhawatirkan tenaga kesehatan tidak maksimal dalam menjalankan perannya dan kemudian nantinya menunjukkan sikap kurang profesional dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang kurang baik terhadap pasien dikarenakan lelahnya bekerja dan keraguan dalam menyelesaikan dan tanggungjawab.

Indikator pengukuran *turnover intention* menurut Mobley (1978) yaitu pikiran untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti faktor budaya organisasi, kompensasi non finansial, *job insecurity* (Saputra et al., 2017), *work-family conflict*, *work engagement*, *emotional exhaustion* (Purwayoga, Dharmanegara, and Yasa, 2019).

Faktor penting yang berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* ialah keadaan mental individu saat merasakan bingung dan cemas akibat perubahan lingkungan kerja. Kondisi ini muncul dari pekerjaan sementara atau tetap. Pekerjaan yang sementara mengakibatkan lebih banyak karyawan mengalami kecemasan kerja dan menciptakan stress bagi karyawannya (Smithson and Lewis, 2000). *Job insecurity* memiliki efek yang berdampak pada karyawan organisasi. Waktu jangka pendek *job insecurity* dapat mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan, sedangkan dalam jangka panjang akan mempengaruhi pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kinerja dan *turnover intention* (Sverke, dkk., 2002).

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu *emotional exhaustion* (Purwayoga et al., 2019). Kelelahan emosional muncul dikarenakan stres yang berlebihan dan susah untuk ditangani sehingga bisa membuat individu merasa pada situasi yang terpuruk (Widiastuti and Astuti, 2008). Kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan yang dapat memberikan dampak tersendiri pada karyawan, terutama pada *turnover intention*. *Emotional exhaustion* merupakan kelelahan emosional yang diakibatkan oleh bekerja terlalu keras sehingga mengakibatkan kelelahan mental secara fisik dan psikis, karena adanya gejala kesedihan yang timbul dari pekerjaan yang dilakukan. Situasi tetap memperkeruh tanpa penyelesaian maka efektivitas kerja karyawan akan terganggu (Baba dkk., 2009).

Pada penelitian ini lebih fokus pada *job insecurity* dan *emotional exhaustion* sebagai variabel bebas atau variabel independen, serta *turnover intention* sebagai variabel terikat atau variabel dependen pada tenaga kesehatan, yang mana belum ditemukan penelitian yang sama sebelumnya. Sedangkan pada penelitian sebelumnya budaya organisasi, kompensasi non finansial dan *job insecurity terhadap turnover intention* pada pegawai perempuan di BPR (Saputra dkk., 2017) *work-family conflict, job engagement* dan *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention* pada karyawan perempuan adat papua di PT Freeport Indonesia (Normijati dkk., 2020). Analisis yang digunakan yaitu menggunakan program bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00, sedangkan pada penelitian sebelumnya analisis data menggunakan pemodelan persamaan struktural berbasis PLS.

Berdasarkan uraian diatas, fenomena yang terjadi di sebuah perusahaan dan beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian lanjut tentang *job insecurity* dan *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention*. Penulis mengambil judul penelitian yaitu Pengaruh *Job insecurity and Emotional exhaustion* terhadap *Turnover intention* pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Islam Purwokerto.

Penelitian ini menggunakan teori dasar *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (1986) *turnover intention* adalah bahwa secara sukarela individu keluar dari pekerjaan atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Aspek-aspek yang digunakan menurut (Mobley, 1986) yaitu *thinking of quitting, intention to search* dan *intention to quit*.

Teori dasar *job insecurity* yang dikemukakan oleh Teori milik Greenhalgh & Rosenblatt (1984) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan ketidakmampuan dalam melindungi kelanjutan pekerjaan yang diinginkan dalam suasana kerja yang mulai terancam. *Job insecurity* yang berlandaskan pada persepsi dan pemahaman individu tentang lingkungan kerjanya secara langsung. Aspek-aspek yang digunakan menurut Rowntree (dalam Sulistyaningrum, 2017) yaitu, Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial dan rasa tidak berdaya

Teori dasar *emotional exhaustion* yang dikemukakan oleh *Emotional exhaustion* merupakan teori dari *burnout* yaitu suatu keadaan karyawan garda terdepan yang berhubungan langsung dengan banyak orang sehingga mudah merasa lelah, kehilangan semangat untuk bekerja dan ketidakpedulian (Leiter and Maslach, 1988). *Emotional exhaustion* adalah dimensi dari *burnout* yaitu kelelahan emosional, *depersonalisasi* dan kepercayaan diri yang rendah (Maslach, 1993). Aspek-aspek yang digunakan menurut Maslach et al., (2001) yaitu fisik, emosi dan mental.

2 Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif.

2.1 Partisipan

Partisipan penelitian ini yaitu tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit islam purwokerto dengan jumlah sampel N= 140 subjek. Tenaga kesehatan yang berjumlah 140 orang yang terdiri dari perawat, rekam medis, bidan, radiografer, analis, apoteker, ahli gizi, fisioterapis, kesehatan lingkungan dan ATEM (Teknik Elektro) dan merupakan karyawan

tetap dan kontrak. Seluruh sampel di jadikan populasi sebanyak 140 subjek, namun total kuisisioner yang digunakan sebanyak 125, 14 kuisisioner rusak dan 1 tenaga kesehatan yang tidak dapat mengisi dikarenakan sedang cuti selama 1 bulan.

2.2 Prosedur

Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel dan menggunakan populasi atau sampel jenuh, yang artinya seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel untuk mengurangi kesalahan pada saat melakukan generalisasi (Sugiyono, 2017). Penggunaan *tryout* terpakai dilakukan karena jumlah tenaga kesehatan yang tergolong sedikit. *Try out* terpakai untuk melakukan pengujian yang langsung dipakai ketika menguji hipotesis yang didalamnya terdapat butir-butir yang valid setelah di analisis menggunakan validitas (Hadi, 2000). Penelitian ini menggunakan hardfile kuisisioner yang diberikan kepada tiap-tiap penanggung jawab di ruangan.

2.3 Alat ukur

a Uji Validitas

Uji validitas menggunakan validitas isi (*content validity*) dengan menggunakan pengujian terhadap isi tes melalui *professional judgment*. *Professional judgment* yaitu dosen pembimbing dengan melalui beberapa langkah pembuatan aitem pada masing-masing skala yaitu pada, tahap pertama menguraikan aspek ke dalam indikator yang selanjutnya membuat *blueprint* didalamnya terdapat butir-butir yang di kelompokkan kedalam *favorabel* dan *unfavorabel*. Tahap kedua yaitu membuat pernyataan pada variabel *turnover intention*, *job insecurity*, dan *emotional exhaustion* sesuai dengan aspek, indikator dan *blueprint*.

Tahap ketiga pengumpulan skala variabel *turnover intention*, *job insecurity* dan *emotional exhaustion* yaitu memperbaiki penggunaan bahasa yang kurang tepat dan penentuan *favorabel* dan *unfavorabel* yang belum sesuai. Tahap keempat yaitu perbaikan pada surat persetujuan, *informant consent* dan identitas yang digunakan pada lembar kuisisioner. Tahap kelima yaitu mengumpulkan hardfile kuisisioner penelitian dari surat persetujuan sampai dengan lembar pernyataan tiap-tiap variabel dan selanjutnya di *accepted* oleh *professional judgment*.

Penelitian ini mengukur *job insecurity* menggunakan skala *job insecurity*. Skala ini terdiri dari 30 aitem yang terbagi menjadi 19 aitem *favorabel* dan 11 aitem *unfavorabel*.

Penelitian ini mengukur *emotional exhaustion* menggunakan skala *emotional exhaustion*. Skala ini terdiri dari 30 aitem yang terbagi menjadi 19 aitem *favorabel* dan 11 aitem *unfavorabel*.

Penelitian ini mengukur *turnover intention* menggunakan skala *turnover intention*. Skala ini terdiri dari 28 aitem yang terbagi menjadi 17 aitem *favorabel* dan 11 aitem *unfavorabel*.

Jumlah alternatif jawaban menggunakan skala likert yang dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup terdiri dari *favorabel* (5 = sangat setuju sampai 1 = Sangat Tidak Setuju) dan *unfavorabel* (1 = sangat setuju sampai 5 = Sangat Tidak Setuju).

b Uji Reliabilitas

Realibilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Crobach* untuk variabel *job insecurity* = .790. Realibilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Crobach* untuk variabel *emotional exhaustion* = .822. Realibilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Crobach* untuk variabel *turnover intention* = .870. Seluruh analisis penelitian menggunakan alat ukur bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00.

3 Hasil

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada variabel *job insecurity*, *emotional exhaustion* dan *turnover intention* mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity*, *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di rumah sakit islam purwokerto.

Data demografi Partisipan penelitian ini yaitu tenaga kesehatan di rumah sakit islam purwokerto. Subjek dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu berjumlah 79 atau 63.2% dan untuk responden laki-laki berjumlah 46 atau 36.8%. Pada kategori usia dapat ditarik kesimpulan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga kesehatan yang berusia 26 sampai dengan 36 tahun sebanyak 65 tenaga kesehatan atau 52.0%. Sedangkan pada usia 17 sampai 25 tahun sebanyak 38 tenaga kesehatan atau 30,4%, usia 36 sampai 45 tahun sebanyak 19 tenaga kesehatan atau 15.2% dan usia 46 samapi 55 tahun sebanyak 3 tenaga kesehatan atau 2.4%. Pada kategori lama bekerja dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh tenaga kesehatan yang lama bekerja > 4 tahun sebanyak 63 tenaga kesehatan atau 50.4%. Sedangkan lama bekerja 0 sampai 1 tahun sebanyak 44 tenaga kesehatan atau 35.2%, lama bekerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 8 tenaga kesehatan atau 6.4% dan lama bekerja 3 sampai 4 tahun sebanyak 63 tenaga kesehatan atau 8.0%. Berdasarkan pada kategori status pekerjaan didominasi oleh tenaga kesehatan tetap sebanyak 83 atau 66.4%, sedangkan tenaga kesehatan kontrak sebanyak 42 atau 33.6%.

a Hasil uji Asumsi

Analisis uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov smirnov* dengan pendekatan *unstandarized residual asymptotic only sig. (2-tailed)*. Variabel penelitian dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih dari .05 ($P > .05$). Uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	P (Asymtotic Only)	Keterangan
<i>Turnover Intention* Job insecurity* Emotional Exhaustion*</i>	.58	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam peneltian ini terdistribusi normal karena nilai signifikannya yaitu .058 lebih dari .05.

Dua variabel dapat dikatakan linier ketika nilai signifikansi (*linearity*) kurang dari .05 (Purnomo, 2016). Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Linearity

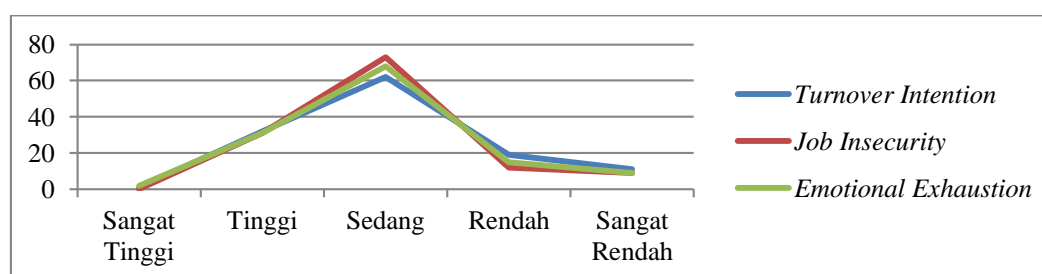
Variabel	P (Linearity)	Keterangan
<i>Turnover Intention* Job insecurity</i>	<.001	Linear
<i>Turnover Intention* Emotional Exhaustion</i>	<.001	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan yaitu *turnover intention* terhadap *job insecurity* dan *turnover intention* terhadap *emotional exhaustion* memiliki hubungan yang linear pada kedua variabel memiliki nilai signifikansi <.001.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	IF	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0.520	0.924	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Emotional Exhaustion</i>	0.520	0.924	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan pada tabel di atas, tidak terjadi multikolinearitas antara *job insecurity* dengan *emotional exhaustion* ditunjukkan dengan nilai *tolerance* sebesar $.520 > .10$ dan nilai $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan jika tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen dalam penelitian ini.



Grafik 1: Deskripsi Data

Terdapat 1 tenaga kesehatan yang memiliki tingkat *turnover intention* yang sangat tinggi, 32 tenaga kesehatan atau 25.6% yang memiliki *turnover intention* yang tinggi, 62 tenaga kesehatan atau 49.6 yang memiliki *turnover intention* sedang, 19 tenaga kesehatan atau 15.2% yang memiliki *turnover intention* rendah, serta 11 tenaga kesehatan atau 8.8% yang memiliki *turnover intention* sangat rendah.

Tidak ada tenaga kesehatan yang memiliki *job insecurity* yang sangat tinggi. Adapun terdapat 31 tenaga kesehatan atau 24.8% yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi, 73 tenaga kesehatan atau 58.4% yang memiliki *job insecurity* yang sedang, 12 tenaga kesehatan atau 9.6 yang memiliki *job insecurity* rendah, 9 tenaga kesehatan atau 7.2% yang memiliki *job insecurity* sangat rendah.

Terdapat 2 tenaga kesehatan atau 1.6% yang memiliki tingkat *emotional exhaustion* yang sangat tinggi, 31 tenaga kesehatan atau 24.8% yang merasakan *emotional exhaustion* yang tinggi, 68 tenaga kesehatan atau 54.4% yang merasakan *emotional exhaustion* sedang, 15 tenaga kesehatan atau 12.0% yang merasakan *emotional exhaustion* rendah, serta 9 tenaga kesehatan atau 7.2% yang merasakan *emotional exhaustion* sangat rendah.

b Uji Hipotesis

1. *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji regresi, pengaruh *job insecurity* dan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di rumah sakit islam purwokerto diperoleh nilai $F_{hitung} = 35.099$ dengan nilai sig. $P < .001$ ($p < .05$), sedangkan nilai $t_{hitung} = 5.924$ nilai sig. $P < .001$ ($p < .05$), serta diperoleh nilai determinan R_{square} sebesar .222 yang artinya *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 22.2% pada *turnover intention* dan 77.8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi dengan rumus $y = a + bx$, persamaan pada penelitian pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* menunjukkan persamaan $y = 18.515 + .548x$ yang artinya *turnover intention* akan bertambah sebesar .48 pada saat terjadinya perubahan pada *job insecurity*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Solehah and Ratnasari (2019) diperoleh R_{square} .316 yang artinya memberikan sumbangan efektif sebesar 31.6% dan 68.4 dipengaruhi oleh faktor lain, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel *job insecurity* memiliki peran penting untuk mempengaruhi *turnover intention* pada PT. FIF Group Cabang Batam.

2. *Emotional Exhaustion* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji regresi, pengaruh *emotional exhaustion* dan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di rumah sakit islam purwokerto diperoleh nilai $F_{hitung} = 49.606$ dengan nilai sig. $P < .001$ ($p < .05$), sedangkan nilai $t_{hitung} = 7.043$ nilai sig. $P < .001$ ($p < .05$) serta diperoleh nilai determinan R_{square} sebesar .287 yang artinya *emotional exhaustion* memberikan sumbangan efektif sebesar 28.7% pada *turnover intention* dan 71.3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi dengan rumus $y = a + bx$, persamaan pada penelitian pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention* menunjukkan persamaan $y = 15.734 + .494x$ yang artinya *turnover intention* akan bertambah sebesar .494 pada saat terjadinya perubahan pada *emotional exhaustion*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan and Putra (2019) diperoleh nilai nilai R_{square} sebesar 42.3% dan koefisien regresi kelelahan emosional sebesar .436, secara positif menunjukkan bahwa peningkatan kelelahan emosional akan meningkatkan *turnover intention* sebesar .436 sehingga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kelelahan emosional terhadap *turnover intention*.

3. *Job insecurity dan Emotional Exhaustion terhadap Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji regresi tentang pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam (RSI) Purwokerto, diperoleh nilai $F_{hitung} = 26.961$ dan nilai probabilitas sig. $P < .001$ ($p < .05$), sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima, yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention*.

Hal ini diperkuat dengan hasil persamaan regresi dengan rumus $y = a + bx_1 + cx_2$, persamaan pada penelitian pengaruh *job insecurity* dan *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention* menunjukkan $y = 12.043 + .223x_1 + .371x_2$, yang artinya terjadi penambahan pada *turnover intention* sebesar .223 ketika terjadi perubahan pada *job insecurity* dan .71 ketika perubahan pada *emotional exhaustion*.

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh koefisien determinan R_{square} sebesar .307. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *emotional exhaustion* memberikan sumbangan efektif sebesar 30.7% terhadap *turnover intention* dan 69.3% dipengaruhi oleh variabel lain, seperti pada penelitian sebelumnya terkait budaya organisasi, kompensasi non finansial, (Benny Saputra, Ningsih, and Rahayu, 2017) *work-family conflict*, *job engagement* (Normijati dkk., 2020).

Penelitian yang di lakukan oleh Mayawati (2011) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada perawat diperoleh nilai R_{square} sebesar .236 yang artinya *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 23.6% terhadap *turnover intention* dan 69.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* dan *turnover intention* pada perawat, yang menunjukkan arah positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardika and Yogatama (2021) yang mengatakan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* secara positif pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit di Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Arshadi and Shahbazi (2013) dengan judul *workplace characteristics and turnover intention : mediating role of emotional exhaustion* menunjukkan hasil bahwa *emotional exhaustion* berhubungan negatif dengan *turnover intention* dengan nilai $\beta = .31$; $p < .01$. Penelitian yang dilakukan oleh Wang (2014) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan positif dari *emotional exhaustion* pada *turnover intention*.

4 Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan tentang *job insecurity* dan *emotional exhaustion* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Islam Purwokerto, sehingga dapat ditarik kesimpulan :

1. *Job insecurity* dan *emotional exhaustion* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit (RSI) Islam Purwokerto.

2. Pada hasil penelitian ditemukan terdapat kerikatan pada variabel *turnover intention* sumbangan efektif sebesar 30.7%, variabel *turnover intention* dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel *job insecurity* dan *emotional exhaustion* dan 69.3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
3. Penelitian ini menggunakan kedua variabel bebas yang merupakan faktor eksternal dan belum mewakili semua faktor-faktor terkait yang mempengaruhi *turnover intention* serta tidak melakukan analisis terkait pengaruh dimensi-dimensi pada *turnover intention* terhadap *job insecurity* dan *emotional exhaustion*. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel seperti loyalitas, komitmen organisasi, lingkungan kerja, *work-family conflict* dan *Perceived Supervisor Support* serta mengukur perbedaan usia yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.
4. Secara teoritis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan serta referensi pengembangan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengadakan upaya bersama tenaga kesehatan, karyawan rumah sakit serta pihak rumah sakit agar dapat membantu tenaga kesehatan untuk mengurangi *turnover intention*.
5. Rumah Sakit dapat memberikan dorongan pada tenaga kesehatan untuk bekerja seperti memberikan *reward*, pujian dan juga *punishment*. Tujuan dari ini untuk tenaga kesehatan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Rumah Sakit dapat memenuhi kebutuhan setiap unit kerja yang nyaman, aman, keadaan kondusif, serta menambah fasilitas ruangan yang mendukung untuk mengurangi timbulnya ancaman dalam lingkungan pekerjaan dan sehingga dapat mengurangi *turnover intention*. Rumah Sakit tetap menegaskan terkait tanggung jawab dan wewenang setiap tenaga kesehatan dalam bekerja sesuai dengan job deskripsi agar mengurangi *emotional exhaustion* yang mana merupakan akibat dari jam kerja dan tanggung jawab yang berlebihan, sehingga dapat mengurangi *turnover intention*.

Referensi

- Arshadi, Nasrin, and Fateme Shahbazi. 2013. "Workplace characteristics and turnover intention: Mediating role of emotional exhaustion." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84:640–45. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.618.
- Baba, Vishwanath V., Louise Tourigny, Xiaoyun Wang, and Weimin Liu. 2009. "Proactive personality and work performance in China: The moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate." *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration* 26(1):23–37. doi: 10.1002/cjas.90.
- Greenhalgh, Leonard, and Zehava Rosenblatt. 1984. "Job insecurity: Toward conceptual clarity." *Academy of Management Review* 9(3):438–48. doi: 10.5465/amr.1984.4279673.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Seri program dtatistik- versi 2000: Manual SPSS paket midi*. Yogyakarta.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2014. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2004 Tentang Tenaga Kesehatan*.

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2021. *Profil Kesehatan Indonesia 2020*.
- Kurniawan, Agung Wachid, and Made Surya Putra. 2019. "Pengaruh leader member exchange dan kelelahan emosional terhadap turnover intention pada karyawan pertokoan dalung permai." *E-Jurnal Manajemen* 8(12):6971–91. doi: E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 12, 2019 : 6971-6991ISSN : 2302-8912.
- Leiter, Michael P., and Christina Maslach. 1988. "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment." *Journal of Organizational Behavior* 9(4):297–308. doi: 10.1002/job.4030090402.
- Maier, Norman P. F. 1970. "Psychology in industry 3 Rd." in *Edisi Terjemahan*. New Delhi: Oxford and Ibn Publishing.
- Mardika, RM Hutri, and H. Yustinus Yogatama. 2021. "Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention dengan employee morale dan psychological strain sebagai variabel mediasi pada profesi keperawatan di Jakarta." *Syntax Idea* 3(11):2395. doi: 10.36418/syntax-idea.v3i11.1540.
- Maslach, Christina. 1993. "Burnout: A multidimensional perspective." Pp. 19–32 in *Professional Burnout*. Routledge.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, and Michael P. Leiter. 2001. "Job Burnout." *Annual Review of Psychology* 52(1):397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Mayawati, Lily. 2011. "Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia YAI." *Psikologi Kreatif Inovatif, Journals.Upi-Yai.Ac.Id* 1(1):56–67.
- Mobley, Horner, &. Hollingsworth. 1978. "The relationship between human resource practices and employee retention in public organisations: An exploratory study conducted in the United Arab Emirates." *International Journal of Business and Social Science*.
- Mobley, W. H. 1986. *Pergantian karyawan : Sebab akibat dan pengendaliannya*. edited by N. Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Normijati, Suratchanee Wongviboonrath, Wiwin Itlay, and Achmad Sudiro. 2020. "Emotional exhaustion : Their influence on the turnover intention of indigenous." *Jornal of Applied Management* 18(1):1–13.
- Purwayoga, Putu Vivi Sinthya, Ida Bagus Agung Dharmanegara, and Putu Ngurah Suyatna Yasa. 2019. "Mediating role of work engagement and emotional exhaustion in the effect of work-family conflict on female workers' Turnover Intention." *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 9(7):176–90. doi: 10.6007/ijarbss/v9-i7/6101.
- Rivai. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Cetakan Pe. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, B, D. S. Ningsih, and D. D. Rahayu. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru*. neliti.com.
- Saputra, Benny, Dewita Suryati Ningsih, And Deny Danar Rahayu. 2017. "Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan job insecurity terhadap turnover intention PT. Parit Padang Pekanbaru." 4(1):806–15.

- Sartika, Dwi. 2014. "Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya)." *Management Analysis Journal* 3(2):1–11.
- Smithson, Janet, and Suzan Lewis. 2000. "Is job insecurity changing the psychological contract?" *Personnel Review* 29(6):680–702. doi: 10.1108/00483480010296465.
- Solehah, S., and S. L. Ratnasari. 2019. "Pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, job insecurity terhadap turnover intention karyawan PT. Federal Internasional Finance cab Batam." *Jurnal Dimensi*.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningrum, Desi. 2017. "Hubungan antara dukungan sosial atasan dengan job insecurity pada karyawan outsourcing di Kulon Progo."
- Supriyanto. 2003. *Kumpulan Artikel Psikologi Populer*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sverke, dkk. 2002. "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences." *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3).
- Wang, Edward Shih Tse. 2014. "The effects of relationship bonds on emotional exhaustion and turnover intentions in frontline employees." *Journal of Services Marketing* 28(4):319–30. doi: 10.1108/JSM-11-2012-0217.
- Widiastuti, Dhia Zusmiasih, And Kamsih Astuti. 2008. "Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar." *Jurnal Insight* 6(2).
- Widodo, Deni Kurnia. 2021. *Profil Rumah Sakit Islam Purwoketo*. Vol. 53123.