

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH
KETIDAKAMANAN KERJA, BEBAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN OTORITER TERHADAP *TURNOVER* DI
RSU HARAPAN IBU PURBALINGGA**

Endah Cahyani Wulandari, Adi Indrayanto, Ade Irma Anggraini
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman

Turnover merupakan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan untuk tidak bekerja lagi sebagai karyawan atas keinginan sendiri dan atas keputusan manajemen perusahaan diadakan rekrutmen kembali untuk mencari penggantinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh ketidakamanan kerja (X1), beban kerja (X2), gaya kepemimpinan otoriter (X3), kepuasan kerja (Y1) dan *turnover* (Y2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSU Harapan Ibu yang sudah *resign* dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020 yang berjumlah 236 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 70 orang mantan karyawan RSU Harapan Ibu Purbalingga. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS, kemudian dilakukan pengujian terhadap kualitas instrumen dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dan dianalisis dengan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi model I pengaruh ketidakamanan kerja, beban kerja, dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja. t-hitung ketidakamanan kerja -2,139 dengan p sebesar 0,036, t-hitung beban kerja -3,170 dengan p sebesar 0,002, t-hitung gaya kepemimpinan otoriter -2,657 dengan p sebesar 0,010, hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada persamaan regresi model II pengaruh ketidakamanan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan otoriter dan kepuasan kerja terhadap *turnover*, t-hitung ketidakamanan kerja 2,807 dengan p sebesar 0,007, t-hitung beban kerja 2,159 dengan p sebesar 0,035, t-hitung gaya kepemimpinan otoriter 3,193 dengan p sebesar 0,002, t-hitung kepuasan kerja -3,155 dengan p sebesar 0,002, hasil analisis menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja, beban kerja dan gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover*. Berdasarkan hasil analisis maka implikasi manajerial yang dapat dilakukan berkaitan dengan *turnover* diantaranya bahwa manajemen rumah sakit harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti kesempatan promosi yang transparan dan sesuai dengan prestasi kerja, gaji yang sesuai dengan tugas dan beban kerja karyawan, gaya kepemimpinan yang menghargai pendapat bawahan dalam pengambilan keputusan dan mampu menjaga hubungan kerja yang baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover*.

Kata kunci :

Turnover, ketidakamanan kerja, beban kerja, kepemimpinan otoriter, kepuasan kerja

**MEDIATION ROLE OF JOB SATISFACTION ON THE INFLUENCE OF
JOB INSECURITY, WORKLOAD AND AUTHORITARIAN LEADERSHIP
ON TURNOVER IN HARAPAN IBU HOSPITAL, PURBALINGGA**

Endah Cahyani Wulandari, Adi Indrayanto, Ade Irma Anggraini
Faculty of Economics and Business, Jenderal Sudirman University

SUMMARY

Turnover is the exit of an employee from a company to no longer work as an employee of his own free will and based on the decision of the company's management, recruitment is held again to find a replacement. The purpose of this study was to study the effect of job insecurity (X1), workload (X2), authoritarian leadership (X3), job satisfaction (Y1) and turnover (Y2). The population used in this study were all employees of Harapan Ibu Hospital who had resigned from 2017 to 2020, amounting to 236 people. The sample used in this study were 70 ex-employees of Harapan Ibu hospital. The data collection method was carried out using a questionnaire, the collected data was then analyzed using the SPSS analysis tool, then tested the quality of the instrument using validity and reliability tests and analyzed by path analysis. Based on the results of the study, the regression equation model I obtained the effect of job insecurity, workload, and authoritarian leadership on job satisfaction. t-count work insecurity -2.139 with p of 0.036, t-count of workload -3.170 with p of 0.002, t-count of authoritarian leadership -2.657 with p of 0.010, the results of the analysis show that job insecurity, workload and authoritarian leadership has a negative and significant effect on job satisfaction. In the regression equation model II the effect of job insecurity, workload, authoritarian leadership and job satisfaction on turnover, t-count job insecurity is 2.807 with p of 0.007, t-count of workload is 2.159 with p of 0.035, t-count of authoritarian leadership is 3.193 with p of 0.002, t-count job satisfaction -3.155 with p of 0.002, the results of the analysis show that job insecurity, workload and authoritarian leadership have a positive and significant effect on turnover while job satisfaction has a negative and significant effect on turnover. Based on the results of the analysis, the managerial implications that can be done related to turnover include that hospital management must pay more attention to factors that can increase employee job satisfaction such as transparent promotion opportunities and in accordance with job performance, salaries that are in accordance with the duties and workload of employees, a leadership that respects the opinions of subordinates in decision making and leadership that is able to maintain friendly working relationships with employees, so this is expected to increase job satisfaction and reduce turnover rates.

Keywords:

Turnover, job insecurity, workload, authoritarian leadership, job satisfaction