



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8939-8946

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh *Job Insecurity*, *Workload* dan *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

Sherrindeep Kaur

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

[sherrindeepkaur@gmail.com](mailto:sherrindeepkaur@gmail.com), [dinasarahsyahreza@unimed.ac.id](mailto:dinasarahsyahreza@unimed.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* terhadap *turnover intention* pada perawat rawat inap RSU Mitra Sejati Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yang berstatus kontrak di RSU Mitra Sejati Medan sebanyak 127 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,718 > t$  tabel  $1,986$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Workload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $4,107 > t$  tabel  $1,986$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Non-physical work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $8,739 > t$  tabel  $1,986$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $46,067 > F$  tabel  $2,70$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,587$  yang menunjukkan bahwa  $58,7\%$  *turnover intention* dapat dijelaskan oleh *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment*, sedangkan sisanya  $41,3\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Job Insecurity*, *Workload*, *Non-Physical Work Environment*, *Turnover Intention*.

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Keberadaan karyawan yang berkualitas dan memiliki komitmen tinggi akan sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam sektor pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran vital dalam operasional rumah sakit adalah perawat, karena mereka berinteraksi secara langsung dengan pasien dalam proses pelayanan kesehatan.

Namun demikian, rumah sakit seringkali menghadapi permasalahan terkait dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan rumah sakit tempat ia bekerja dan mencari pekerjaan di tempat lain. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, menurunnya produktivitas kerja, serta terganggunya stabilitas operasional rumah sakit.

Dalam lingkungan rumah sakit, *turnover intention* pada perawat dapat menjadi masalah serius karena dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Ketika perawat memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menurunkan tingkat komitmen, motivasi kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi munculnya *turnover intention* pada perawat.

---

Pengaruh *Job Insecurity*, *Workload* dan *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis dimana karyawan merasa tidak aman atau khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan. Perasaan tidak aman ini dapat muncul akibat ketidakpastian rumah sakit, perubahan kebijakan, ataupun kondisi kerja yang tidak stabil. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak terjamin, maka mereka cenderung akan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman dan stabil.

Selain *job insecurity*, faktor lain yang juga dapat memengaruhi *turnover intention* adalah *workload* atau beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam lingkungan rumah sakit, perawat seringkali dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti jumlah pasien yang banyak, tanggung jawab terhadap kondisi kesehatan pasien, serta jam kerja yang panjang. Apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan karyawan, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *non-physical work environment* atau lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kondisi psikologis dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antara rekan kerja, komunikasi dengan atasan, suasana kerja, serta dukungan yang diberikan oleh rumah sakit. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap rumah sakit. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak mendukung, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan cenderung memiliki keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik.

Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, rumah sakit memerlukan tenaga perawat yang profesional, kompeten, serta memiliki komitmen tinggi terhadap rumah sakit. Namun demikian, berbagai faktor seperti ketidakamanan kerja, beban kerja yang tinggi, serta kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat *turnover intention* pada perawat.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen rumah sakit dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* serta menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian dilakukan pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan publikasi ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. Sampel penelitian berjumlah 96 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari:

1. *Job Insecurity* (X1)
2. *Workload* (X2)
3. *Non-Physical Work Environment* (X3)
4. *Turnover Intention* (Y)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu *job insecurity*, *workload*, *non-physical work environment*, dan *turnover intention*. Setiap pernyataan dalam kuesioner

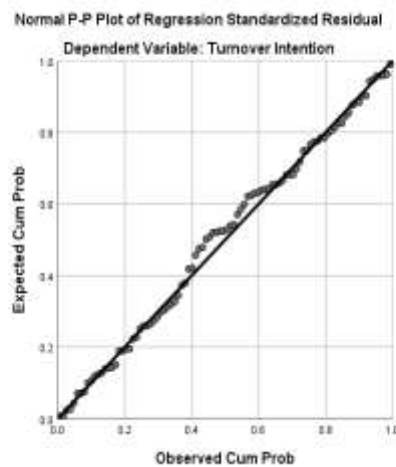
menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan pula uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

### 3. Hasil dan Diskusi

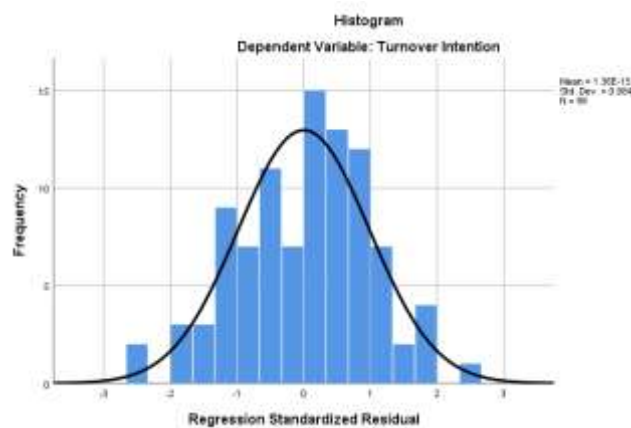
#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



**Gambar Grafik Normal P-Plot**

Melihat, tampilan gambar Probability Plot di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik data memberikan pola distribusi yang memenuhi asumsi normalitas, dimana sebaran data berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



**Gambar Grafik Histogram**

Berdasarkan hasil uji normalitas histogram di atas dapat dilihat bahwa sebaran data diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data berupa kurva yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Kolmogorov-Smirnov**

**Tabel Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66459588
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.030
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal. Berdasarkan dari tabel di atas diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) yang bernilai 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga data dalam penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel nilai residual berdistribusi normal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.933	1.792		4.426	.000		
Job Insecurity	.218	.038	.379	5.718	.000	.989	1.011
Workload	.161	.039	.271	4.107	.000	.996	1.004
Non-Physical Environment	.203	.023	.579	8.739	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,933 + 0,218 X1 + 0,161 X2 + 0,203 X3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 7,933, ini menunjukkan tingkat konstan dimana jika variabel Job Insecurity (X1), Workload (X2) adalah nol (0) dan Non-Physical Work Environment (X3) maka Turnover Intention (Y) akan tetap 7,933 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Nilai koefisien Job Insecurity (X1) sebesar 0,218 terhadap Turnover Intention (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,218. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Job Insecurity satu satuan, maka Turnover Intention (Y) meningkat 0,218 atau 21,8% dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien Workload (X2) sebesar 0,161 terhadap Turnover Intention (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,161. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Workload (X2) satu satuan, maka Turnover Intention (Y) meningkat 0,161 atau 16,1% dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien Non-Physical Work Environment (X3) sebesar 0,203 terhadap Turnover Intention (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,203. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Non-Physical Work Environment (X3) satu satuan, maka Turnover Intention (Y) meningkat 0,203 atau 20,3% dengan asumsi variabel lain tetap.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

T Tabel = t (a/2: n-k-1)

$$a = 5\% = t (0,05/2: 96-3-1) \\ = 0,025: 92 = 1,986$$

**Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.933	1.792		4.426	.000		
Job Insecurity	.218	.038	.379	5.718	.000	.989	1.011
Workload	.161	.039	.271	4.107	.000	.996	1.004
Non-Physical Work Environment	.203	.023	.579	8.739	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diperoleh bahwa:

1. Hasil  $T_{hitung}$  untuk variabel Job Insecurity (X1) sebesar 5,718 yang bermakna nilai mutlak dan nilai label 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $5,718 > 1,986$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Job Insecurity (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) dan diperoleh bahwa H1 diterima serta Ho ditolak.
2. Hasil  $T_{hitung}$  untuk variabel Workload (X2) sebesar 4,107 yang bermakna nilai mutlak dan nilai tabel 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4,107 > 1,986$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Workload (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) dan diperoleh bahwa H2 diterima serta Ho ditolak.
3. Hasil  $T_{hitung}$  untuk variabel Non-Physical Work Environment (X3) sebesar 8,739 yang bermakna nilai mutlak dan nilai tabel 1,986 maka dapat disimpulkan bahwa  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $8,739 > 1,986$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel Non-Physical Work Environment (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) dan diperoleh bahwa H3 diterima serta Ho ditolak.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% adalah sebesar 2,70. Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.423	3	131.808	46.067	.000 <sup>b</sup>
	Residual	263.234	92	2.861		
	Total	658.656	95			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Non-Physical Work Environment, Workload, Job Insecurity						

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  46,067 dan nilai sig. adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  46,067 >  $F_{tabel}$  2,70 dan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka Job Insecurity (X1), Workload (X2) dan Non-Physical Work Environment (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) serta diperoleh kesimpulan H4 diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.587	1.69152
a. Predictors: (Constant), Non-Physical Work Environment, Workload, Job Insecurity				
b. Dependent Variable: Turnover Intention				

Berdasarkan hasil olah data ditampilkan pada tabel diatas diketahui bahwa diperoleh nilai koefisien korelasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,587, dimana model. regresi yang terbentuk dapat meramalkan variabel *Turnover Intention* (Y) dengan baik. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,587 x 100% yaitu 58,7% dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Job Insecurity* (X1), *Workload* (X2) dan *Non-Physical Work Environment* (X3) terhadap *Turnover Intention* (Y) sebesar 58,7%. Sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.

### Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,526 lebih besar dari t tabel sebesar 1,663 (5,526 > 1,663). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

*Job insecurity* merupakan kondisi psikologis dimana karyawan merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimilikinya. Perasaan tidak aman ini dapat menimbulkan kecemasan serta ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak stabil atau terancam, maka karyawan akan cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih aman.

Dalam konteks rumah sakit, perawat yang mengalami *job insecurity* dapat mengalami penurunan motivasi kerja dan komitmen terhadap rumah sakit. Perasaan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat menyebabkan perawat merasa kurang nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan rumah sakit. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan.

### **Pengaruh *Workload* terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,579 lebih besar dari t tabel sebesar 1,663 ( $4,579 > 1,663$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima.

*Workload* atau beban kerja merupakan sejumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dalam lingkungan rumah sakit, perawat seringkali menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, seperti jumlah pasien yang banyak, tanggung jawab terhadap kondisi pasien, serta tuntutan pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat.

Apabila beban kerja yang diberikan terlalu tinggi dan tidak seimbang dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh perawat, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Kelelahan yang terus menerus dapat menimbulkan stres kerja serta menurunkan kepuasan kerja. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan perawat untuk mencari pekerjaan lain yang memiliki beban kerja yang lebih ringan atau lebih seimbang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan.

### **Pengaruh *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *non-physical work environment* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan kondisi psikologis dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antara rekan kerja, komunikasi dengan atasan, suasana kerja, serta dukungan dari organisasi.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman bagi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap rumah sakit. Sebaliknya, apabila hubungan kerja kurang harmonis, komunikasi tidak berjalan dengan baik, atau kurangnya dukungan dari atasan, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan sehingga menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari lingkungan kerja lain yang lebih baik. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif dapat meningkatkan kecenderungan *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan.

### **Pengaruh *Job Insecurity*, *Workload*, dan *Non-Physical Work Environment* terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 46,067 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $46,067 > 2,70$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama menjadi faktor penting yang memengaruhi munculnya keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja, tingginya beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang kondusif dapat meningkatkan tekanan psikologis yang dirasakan oleh perawat sehingga mendorong munculnya *turnover intention*.

## **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sehati Medan, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk

meninggalkan pekerjaannya. Perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat menimbulkan kekhawatiran dan ketidakpastian bagi perawat sehingga memengaruhi komitmen dan keinginan mereka untuk tetap bekerja di rumah sakit. Selain itu, *workload* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental pada perawat. Kondisi tersebut dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja, sehingga mendorong perawat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap memiliki beban kerja yang lebih seimbang dan kondisi kerja yang lebih baik. Selanjutnya, *non-physical work environment* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja, komunikasi dengan atasan, serta suasana kerja memiliki peranan penting dalam menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi perawat dan meningkatkan kecenderungan mereka untuk meninggalkan rumah sakit. Secara keseluruhan, *job insecurity*, *workload*, dan *non-physical work environment* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di RSUD Mitra Sejati Medan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor keamanan kerja, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja non fisik merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit dalam upaya menekan tingkat *turnover intention* serta meningkatkan stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan kesehatan.

## Referensi

1. Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). *Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work-life balance and the moderating role of job opportunity*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1137945.
2. Akdeniz, Ş., Çoban, M., Koç, O., Pekesen, M., Korkmaz Yaylagul, N., Sönmez, S., & Tufan, I. (2022). *Determination of workload, work stress and related factors in nursing home workers during the COVID-19 pandemic in Turkey*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 160.
3. Alzoubi, M. M., Al-Mugheed, K., Oweidat, I., Alrahbeni, T., Alnaeem, M. M., Alabdullah, A. A. S., & Hendy, A. (2024). *Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses*. *BMC Psychology*, 12(1), 495.
4. An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J., & Lee, Y. (2022). *Factors affecting turnover intention among new graduate nurses: Focusing on job stress and sleep disturbance*. *Healthcare*, 10(6), 1122.
5. Astutik, Y. P., & Liana, L. (2022). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 227–237.
6. Dewi, A. P., & Anah, L. (2023). Pengaruh job insecurity dan workload terhadap turnover intention karyawan pada PT Usaha Tani Maju Kediri. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 301–314.
7. Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.
8. Galanis, P., Moissoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraka, I. (2025). *Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: Evidence from Greece*. *AIMS Public Health*, 12(1), 44.
9. Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). *Nurses' turnover intention, hope and career identity: The mediating role of job satisfaction*. *BMC Nursing*, 21(1), 43.
10. Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). *Predicting and explaining employee turnover intention*. *International Journal of Data Science and Analytics*, 14(3), 279–292.
11. Liu, Y., Duan, Y., & Guo, M. (2023). *Turnover intention and its associated factors among nurses: A multi-center cross-sectional study*. *Frontiers in Public Health*, 11, 1141441.
12. Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(2), 302–310.
13. Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). *Effect of leadership style, workload, job insecurity on turnover intention*. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(2).
14. Ren, H., Xue, Y., Li, P., Yin, X., Xin, W., & Li, H. (2024). *Prevalence of turnover intention among emergency nurses worldwide: A meta-analysis*. *BMC Nursing*, 23(1), 645.
15. Wang, X., Liu, M., Leung, A. Y., Jin, X., Dai, H., & Shang, S. (2024). *Nurses' job embeddedness and turnover intention: A systematic review and meta-analysis*. *International Journal of Nursing Sciences*, 11(5), 563–570.