

## INTISARI

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Sedangkan, efisiensi biaya operasional memunculkan strategi ikatan kerja kontrak yang mengakibatkan persepsi ketidakamanan kerja pada karyawan. Ketidakamanan merupakan pendorong niat keluar. Keluarnya karyawan berdampak pada biaya investasi sumber daya manusia meningkat disamping meningkatkan beban kerja karyawan yang tinggal.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan ketidakamanan kerja dan beban kerja secara simultan maupun parsial memengaruhi niat keluar karyawan, banyak variasi ketidakamanan kerja maupun beban kerja yang mendorong niat keluar karyawan. Di RS Amalia Bontang, karyawan keluar dari tahun ke tahun meningkat hingga di atas 10%, sehingga perlu dilakukan kajian. Peneliti ingin mengetahui bentuk beban kerja dan ketidakamanan kerja yang mendorong niat keluar perawat di RS Amalia Bontang.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif untuk mengkaji beban kerja dan ketidakamanan kerja yang memunculkan niat keluar perawat. Informan dipilih secara random dari perawat yang masih aktif bekerja, dan narasumber triangulasi yaitu manajer keperawatan dan mantan perawat RS Amalia Bontang.

Hasil analisis data menyatakan terdapat beban kerja berlebih dengan rerata skala persetujuan 2.77 dan ketidakamanan kerja dengan rerata skala 2.71, dalam rentang skala 1 – 4. Bentuk beban kerja yang merupakan prediktor niat pindah adalah kurangnya kompetensi perawat, kuantitas tugas atau pekerjaan tidak seimbang dengan jumlah perawat, fasilitas dan alat kerja terbatas, distribusi alokasi waktu dan jadwal kegiatan belum disusun, dan tidak ada alokasi target tugas. Bentuk ketidakamanan kerja adalah ketidaktercapaian harapan bekerja yaitu mencari pengalaman, pelaksanaan kegiatan tidak sesuai harapan, dan status pegawai kontrak.

**Kata kunci:** *beban kerja, ketidakamanan kerja, niat keluar*

## ABSTRACT

*Proper human resource management can encourage increased employee productivity. Meanwhile, operational cost efficiency led to a contractual work bond strategy which resulted in the perception of job insecurity among employees. Insecurity is a driver of exit turnover intentions. Leaving employees has an impact on increasing human resource investment costs in addition to increasing the workload of remaining employees.*

*Previous studies have shown that job insecurity and workload simultaneously or partially affect employee intention to leave, many variations of job insecurity and workload encourage employee intention to leave. At Amalia Bontang Hospital, employee turnover from year to year increases to above 10%, so a study is needed.*

*This research is a qualitative descriptive study to examine workload and job insecurity that raises the intention the nurses to leave. Informants were randomly selected from nurses who were still actively working, and triangulated sources, namely nursing managers and former nurses at Amalia Bontang Hospital.*

*The results of the data analysis stated that there was an excessive workload with an average agreement scale of 2.77 and job insecurity with an average scale of 2.71, in the scale range 1 – 4. The form of workload which is a predictor of intention to move is the lack of competence of nurses, the quantity of tasks or work is not balanced with the number of nurses, work facilities and tools are limited, the distribution of time allocations and activity schedules has not been prepared, and there is no allocation of task targets. Forms of job insecurity are not achieving work expectations, seeking experiences for while, implementation of activities that are not as expected, and contract employee status.*

**Keywords:** *job insecurity, turnover intention, workload*