



INFORMASI ARTIKEL

Received: February, 18, 2025

Revised: March, 15, 2025

Available online: March, 16, 2025

at : <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk>

Determinan *job insecurity* sumber daya manusia unit rekam medis di RSUD Masohi

Stella Florence Imanuela Latumapina*, Hosizah

Program Studi Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul

Korespondensi penulis: Stella Florence Imanuela Latumapina. *Email: ellalatumapina@gmail.com

Abstract

Background: Job Insecurity is a condition when employees feel threatened by their jobs and are powerless to do anything about the situation. Related to job insecurity, companies need to create a safe and comfortable work environment for their employees. Therefore, job insecurity must be immediately fixed by every company by reducing unsafe conditions.

Purpose: To determine the determinants of job insecurity of human resources in the medical records unit.

Method: Quantitative research with cross-sectional design. The population of the study was 29 employees of the medical record unit of Masohi Regional Hospital and data collection used multinomial logistic regression.

Results: Most respondents experienced moderate job insecurity as much as 79.3%. The partial effect between age and job insecurity obtained a p value of 0.578, length of service with a p value of 0.333, education level with a p value of 0.010, and employment status with a p value of 0.00.

Conclusion: The variables of education and employment status have a significant influence on job insecurity with a p value for the education variable of 0.010 and employment status of 0.007 (<0.05).

Suggestion: Further research can consider additional variables such as working conditions, relationships between employees, and organizational culture in research on job insecurity.

Keywords: Job Insecurity; Human Resources; Medical Records Unit

Pendahuluan: *Job Insecurity* merupakan suatu keadaan ketika para karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada keadaan tersebut. Dalam hal *job insecurity*, perusahaan perlu untuk membuat sebuah lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya. Oleh karena itu, *job insecurity* harus dapat ditingkatkan oleh setiap perusahaan dengan cara mengurangi kondisi yang tidak aman.

Tujuan: Untuk mengetahui determinan *job insecurity* sumber daya manusia unit rekam medis.

Metode: Penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi penelitian adalah 29 pegawai unit rekam medis di RSUD Masohi dan pengumpulan data menggunakan regresi logistik multinomial.

Hasil: Sebagian besar responden mengalami *job insecurity* sedang sebanyak 79.3%. Pengaruh secara parsial antara usia terhadap *job insecurity* diperoleh *p-value* 0.578, masa kerja terhadap *job insecurity* *p-value* 0.333, pendidikan terhadap *job insecurity* *p-value* 0.010, dan status kepegawaian terhadap *job insecurity* *p-value* 0.00.

Simpulan: Variabel pendidikan dan status kepegawaian memiliki pengaruh signifikan terhadap *job insecurity* dengan *p-value* pendidikan sebesar 0.010 dan status kepegawaian sebesar 0.007 (<0.05).

Saran: Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan, seperti kondisi kerja, hubungan antar pegawai, dan budaya organisasi dalam studi *job insecurity*.

Kata Kunci: *Job Insecurity*; Sumber Daya Manusia; Unit Rekam Medis.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus memiliki manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik. Manajemen SDM merupakan suatu upaya strategis dalam mengelola dan mengembangkan tenaga kerja di suatu organisasi dengan tujuan agar karyawan dapat memberikan kontribusi optimal dalam mencapai visi organisasi. Demikian halnya dengan rumah sakit, sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan haruslah mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas, baik dari segi pelayanan, perawatan, dan juga memberikan fasilitas yang baik pada pasien. SDM merupakan aset terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk melahirkan manajemen SDM yang baik dan unggul, pihak perusahaan sebaiknya dapat memberikan apa yang menjadi hak-hak setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang ada, sehingga karyawan tidak akan merasakan ketidakamanan dan kekhawatiran terkait dunia pekerjaan dan kehidupannya (Yuhansyah, Afiyanti, & Riyadi, 2019; Aulia, Pristiyono, Syahputra, Zuriani, & Hasibuan, 2021; Desvarani, & Tamami, 2019).

Keamanan kerja merupakan sikap suportif atau dukungan akan keyakinan karyawan terhadap kelangsungan dari pekerjaan mereka dalam suatu organisasi perusahaan, sedangkan ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan akan keinginan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Dimensi *job insecurity* terdiri dari ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, tingkat pentingnya ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan, tingkat pentingnya ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan, dan ketidakberdayaan (Rikardo & Susanti, 2019; Kurniawan, Purwana, & Widiyastuti, 2017).

Job insecurity dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non-psikologis maupun aspek psikologis. Dampak dari aspek psikologis yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja dapat berupa perasaan murung, perasaan bersalah, penurunan kreativitas, penurunan komitmen, kekhawatiran, serta kemarahan (Alhempy, 2019). Determinan yang memengaruhi *job insecurity*, antara lain kondisi lingkungan dan organisasi

(komunikasi organisasional, perubahan organisasional), karakteristik individu, dan jabatan pekerja (usia, gender, senioritas, pendidikan, status kepegawaian, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja), serta karakteristik personal pekerja (*locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada pekerja) (Puspita, 2022; Multazam, 2022).

Penelitian sebelumnya terhadap 477 pegawai tetap dan tidak tetap dari berbagai sektor pekerjaan di Belgia menunjukkan hubungan antara ketidakamanan kerja dengan status kepegawaian (tetap dan tidak tetap) terbatas pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimana pegawai tetap memiliki harapan yang lebih tinggi tentang keamanan kerja. Pegawai dengan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi lebih banyak dialami oleh pegawai dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dibandingkan pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Nadhiroh & Budiono, 2022; Meliala, Siregar, Nursiti, & Waruwu, 2020; Permatasari, & Laily, 2021).

Studi sebelumnya menjelaskan tentang faktor yang memengaruhi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pada perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung. Ditemukan faktor yang memengaruhi ketidakamanan kerja yaitu masa kerja dan tingkat pendidikan serta diperoleh juga adanya hubungan negatif dan signifikan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja (Mayora, & Sihombing, 2023; Rasip, Kurniawan, & Syahrina, 2020). Studi lain tentang perbedaan *job insecurity* antara karyawan kontrak dan karyawan tetap juga diperoleh perbedaan yang signifikan dan menekankan bahwa *job insecurity* adalah faktor psikologis yang signifikan dalam lingkungan kerja dengan dampak besar terhadap individu dan organisasi (Rigotti, 2009).

Perekam medis adalah seorang yang telah lulus pendidikan rekam medis dan informasi kesehatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Perekam medis dan informasi kesehatan bekerja untuk memberikan pelayanan kesehatan, khususnya pelayanan pasien secara manual, *hybrid*, dan elektronik di fasilitas pelayanan

Stella Florence Imanuela Latumapina*, Hosizah

Program Studi Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul

Korespondensi penulis: Stella Florence Imanuela Latumapina. *Email: ellalatumapina@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.735>

kesehatan. Dalam melaksanakan pekerjaannya, perekam medis mempunyai hak untuk melaksanakan tugas sesuai kompetensi, menerima imbalan jasa profesi, dan memperoleh jaminan perlindungan terhadap risiko kerja yang berkaitan dengan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sehingga perekam medis akan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu kondisi keamanan kerja bagi perekam medis dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah mengatasi *job insecurity* (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2013).

Berdasarkan Profil RSUD Masohi Tahun 2021, unit rekam medis memiliki jumlah pegawai 29 orang terdiri dari 9 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 20 orang pegawai kontrak. Hasil wawancara dengan kepala unit rekam medis, terdapat pegawai kontrak dan honorer yang mengajukan keinginan untuk berhenti bekerja tahun 2021 sebanyak 4 orang dan tahun 2022 sebanyak 9 orang. Hal ini dikarenakan oleh keterbatasan dana untuk membayar honor pegawai. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai unit rekam medis, pegawai rumah sakit pernah mendatangi kantor DPRD Kabupaten Maluku Tengah untuk menyampaikan aspirasinya terkait status kepegawaian pegawai non PNS, seperti honorer dan kontrak dan salah satu tuntutan mereka adalah pegawai honorer atau kontrak diangkat menjadi PNS.

METODE

Penelitian kuantitatif dengan metode *cross sectional*, dilaksanakan di Rumah Sakit Umum

Daerah Masohi, dari bulan Maret 2023 hingga Februari 2024. Sampel penelitian terdiri atas seluruh pegawai unit rekam medis yang berjumlah 29 responden yang diambil melalui teknik *sampling* jenuh.

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer, diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menggunakan skala Likert yang terdiri atas empat pilihan jawaban untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi. Setiap jawaban dikategorikan menjadi 4 jenis, sangat setuju (skor 4), setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), atau sangat tidak setuju (skor 1). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui media perantara, seperti profil rumah sakit.

Instrumen penelitian mengacu pada kuesioner yang mencakup berbagai indikator terkait *job insecurity*. Tingkat indikator *job insecurity* yaitu rendah ($X < \text{mean} - 1.5D$), sedang ($\text{mean} - 1.5D \leq X < \text{Mean} + 1.5D$), dan tinggi ($\text{mean} + 1.5D \geq X$). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari beberapa aspek, yakni tingkat pendidikan, status kepegawaian, masa kerja, dan usia, sedangkan variabel terikat yaitu *job insecurity*. Uji validitas instrumen menunjukkan hasil valid dengan nilai r -hitung > 0.30 dan uji reliabilitas menggunakan Alpha-Cronbach menghasilkan nilai 0.884.

Teknik analisis data melibatkan analisis univariat untuk mendistribusikan variabel menggunakan teknik skoring dan analisis bivariat dengan uji regresi logistik multinomial untuk menilai pengaruh dua variabel. Penelitian ini telah dinyatakan lolos kaji etik dari komisi etik penelitian Universitas Esa Unggul dengan nomor surat: 0923-12.011 /DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/II/2024.

Stella Florence Imanuela Latumapina*, Hosizah

Program Studi Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul

Korespondensi penulis: Stella Florence Imanuela Latumapina. *Email: ellalatumapina@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.735>

HASIL

Tabel Distribusi Karakteristik Responden (N=29)

Variabel	Hasil	p-value
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(36.34±12.237)(15-65)	
15-24	6/20.7	0.578
25-44	16/55.2	
45-65	7/24.1	
Jenis kelamin (n/%)		
Laki-laki	11/37.9	
Perempuan	18/62.1	
Masa Kerja (n/%) (Tahun)		
>3	18/62.1	0.333
≤3	11/37.9	
Pendidikan (n/%)		
SMA	12/41.4	0.010
D3	7/24.1	
D4/S1	10/34.5	
Status kepegawaian (n/%)		
PNS	9/31	0.007
Non PNS	20/69	
Status perkawinan (n/%)		
Kawin	16/55.2	
Lajang	13/44.8	
Skor <i>job insecurity</i> (n/%)		
Rendah	4/13.8	
Sedang	23/79.3	
Tinggi	2/6.9	

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berusia 25-44 tahun sebanyak 16 (55.2%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 (62.1%) responden, masa kerja responden yaitu >3 tahun sebanyak 18 (62.1%) responden, berpendidikan SMA sebanyak 12 (41.4%) responden, dan responden berstatus non-PNS sebanyak 20 (69%) responden. Sebagian besar responden berstatus kawin sebanyak 16 (55.2%) dan skor *job insecurity* pada kategori rendah yaitu sebanyak 23 (79.3%).

Secara parsial diketahui bahwa variabel yang memengaruhi *job insecurity* sumber daya manusia

unit rekam medis yaitu pendidikan dengan *p-value* 0.010<0.05 dan status kepegawaian dengan *p-value* 0.007<0.05, artinya variabel pendidikan dan status kepegawaian secara signifikan memengaruhi *job insecurity*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil diatas sebanyak 4 responden dengan persentase 13.8% termasuk dalam *job insecurity* kategori rendah, 23 responden dengan persentase 79.3% mengalami *job insecurity* kategori sedang, dan 2 responden lainnya dengan

Stella Florence Imanuela Latumapina*, Hosizah

Program Studi Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul

Korespondensi penulis: Stella Florence Imanuela Latumapina. *Email: ellalatumapina@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.735>

persentase 6.9% mengalami *job insecurity* kategori tinggi.

Sumber daya unit rekam medis diketahui berusia 15-24 tahun berjumlah 6 responden dengan persentase 20.7%, usia 24-44 tahun berjumlah 16 responden dengan persentase 55.2%, dan kategori usia 45-65 tahun berjumlah 7 responden dengan persentase 24.1%. Berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh pendidikan SMA berjumlah 12 responden dengan persentase 41.4%, D3 berjumlah 7 responden dengan persentase 24%, dan D4/S1 berjumlah 10 responden dengan persentase 34.5%. Berdasarkan status kepegawaian responden berstatus PNS berjumlah 9 responden dengan persentase 31%. Responden berstatus Non PNS berjumlah 20 orang dengan persentase 69%.

Berdasarkan usia, masa kerja, pendidikan dan status kepegawaian berpengaruh terhadap *job insecurity* dengan *p-value* 0.015 (<0.05) dan dapat diketahui bahwa faktor yang memengaruhi *job insecurity* yaitu pendidikan dengan *p-value* 0.010 dan status kepegawaian dengan *p-value* 0.007, sehingga variabel pendidikan dan status kepegawaian secara signifikan memengaruhi *job insecurity*.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara status kepegawaian dengan ketidakamanan kerja perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung dengan nilai *p* hitung sebesar 0.045 (<0.05) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0.126 (Yuhansyah, Fuadi, & Sirait, 2019). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap *job insecurity* dengan *p-value* 0.001 (<0.05) (Lee, Park, Min, Lee, & Kim, 2013). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa hasil analisis regresi logistik ganda status kepegawaian berpengaruh terhadap *job insecurity* dengan *p-value* sebesar 0.004, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap *job insecurity* dengan *p-value* sebesar 0.065 (Yuhansyah, et al., 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, SDM unit rekam medis dengan *job insecurity* tinggi lebih banyak dialami pegawai dengan tingkat pendidikan SMA, sedangkan status kepegawaian lebih banyak dialami pegawai dengan status kepegawaian non-PNS. Diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan status kepegawaian individu, maka risiko mengalami *job insecurity* kemungkinan akan

semakin rendah. Hal ini dapat disebabkan karena perbedaan terkait penerimaan upah dan tunjangan yang berbeda antara pegawai dengan tingkat pendidikan dan status kepegawaian yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai lainnya yang memiliki tingkat pendidikan dan status kepegawaian satu tingkat di bawahnya. Beberapa penelitian menyatakan bahwa individu yang mempunyai tingkat pendidikan dan status kepegawaian dengan gaji yang rendah lebih rentan mengalami ancaman kehilangan pekerjaan (Sverke, Hellgren, & Näswall, 2006).

Hal ini menjelaskan bahwa variabel pendidikan dan status kepegawaian berpengaruh terhadap *job insecurity*. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan status kepegawaian, maka risiko mengalami *job insecurity* dalam bekerja kemungkinan akan semakin rendah.

SIMPULAN

Variabel pendidikan dan status kepegawaian memiliki pengaruh signifikan terhadap *job insecurity* dengan *p-value* 0.010 pada variabel pendidikan dan 0.007 pada variabel status kepegawaian.

SARAN

Institusi pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang relevan dengan dunia kerja guna mempersiapkan lulusan yang lebih kompeten, sehingga mereka memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah saat memasuki pasar kerja. Rumah sakit sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dengan memperhatikan kesejahteraan dan kepastian kerja bagi pegawai non-PNS, termasuk dalam hal penawaran tunjangan dan peluang karir. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti kondisi kerja, hubungan antar pegawai, dan budaya organisasi dalam studi *job insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhemp, R. R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakamanan Pekerjaan (Job Insecurity) Terhadap Intensi Turnover Tenaga Pengajar Di Sekolah Abc Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAM*, 26(2), 1-28.

Stella Florence Imanuela Latumapina*, Hosizah

Program Studi Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul

Korespondensi penulis: Stella Florence Imanuela Latumapina. *Email: ellalatumapina@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.735>

- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis lingkungan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan work-life balance sebagai variabel moderating pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Manage Account Res Econ Entrep*, 1(2), 323-339.
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pt Bpr Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA: Journal of Gentiarras Management and Accounting*, 11(1), 70-77.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2013). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 55 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pekerjaan Perekam Medis dan Informasi Kesehatan. Jakarta. Diakses dari: <https://peraturan.go.id/id/permenkes-no-55-tahun-2013>.
- Kurniawan, D., Purwana, E. S. D., & Widiyastuti, U. (2017). Job insecurity, kepuasan kerja, dan turnover intention: Studi pada karyawan PT "X" di Jakarta. *JPEB*, 4(1), 92-105.
- Lee, W. W., Park, J. B., Min, K. B., Lee, K. J., & Kim, M. S. (2013). Association between work-related health problems and job insecurity in permanent and temporary employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25(1), 15.
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, komitmen organisasi karyawan dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap intention to quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-32.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika*, 3(2), 302-310.
- Meliala, S., Siregar, I. M., Nursiti, D., & Waruwu, T. U. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum X Di Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 81-117.
- Multazam, M. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial dengan Job Insecurity pada Karyawan Outsourcing di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2002). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 607-618.
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variable Intervening (Studi Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(11).
- Puspita, D. A. (2022). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Karyawan Trio Plaza Swalayan Magelang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rasip, A., Kurniawan, H., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Burnout Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, 140-146.
- Rigotti, T. (2009). Enough is enough? Threshold models for the relationship between psychological contract breach and job-related attitudes. *European Journal of work and organizational psychology*, 18(4), 442-463.
- Rikardo, T., & Susanti, F. (2019). Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap stres kerja pada PT Garda Total Security Padang [Internet]. *INA-Rxiv*, 1-15.
- Rumah Sakit Umum Daerah Masohi. (2021). Laporan Survei Kepuasan Masyarakat Rsud Masohi Kab. Maluku Tengah Tahun 2021. RSUS Masohi. Diakses dari <https://rsudmsh.wixsite.com/malukutengah/copy-of-rawat-jalan>.

Stella Florence Imanuela Latumapina*, Hosizah

Program Studi Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul
Korespondensi penulis: Stella Florence Imanuela Latumapina. *Email: ellalatumapina@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.735>

Determinan *job insecurity* sumber daya manusia unit rekam medis di RSUD Masohi

- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. *Stockholm: Arbetslivsinstitutet*. (Vol. 1, pp. 1-30).
- Yuhansyah, Y., Afianti, Y., & Riyadi, M. (2019). Faktor yang Memengaruhi Ketidaknyamanan Kerja (*Job Insecurity*) pada Perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin TANJUNG. *Borneo Nursing Journal (BNJ)*, 1(1), 32-47.
- Yuhansyah, Y., Fuadi, A. M., & Sirait, N. A. J. (2019). Hubungan Antara Status Kepegawaian Dengan Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*) Pada Perawat Di RSUD Datu Sanggul Rantau Dan Rsud H. Badaruddin TANJUNG. *Borneo Nursing Journal (BNJ)*, 1(1), 32-47.

Stella Florence Imanuela Latumapina*, Hosizah

Program Studi Terapan Manajemen Informasi Kesehatan, Universitas Esa Unggul
Korespondensi penulis: Stella Florence Imanuela Latumapina. *Email: ellalatumapina@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.33024/hjk.v19i1.735>