

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, *WORK STRESS* DAN
WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA
PERAWAT RUMAH SAKIT TIPE C KARAWANG
JAWA BARAT**



*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

FARAH CHALIDA HANOUM T

9917921046

Disertasi ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Mendapatkan
Gelar Doktor

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor



Prof. Dr. Mohamad Rizan, SE., MM

Tanggal 5/6-2024.

Kopromotor



Dr. Agung Wahyu Handaru, ST., MM

Tanggal: 4 Juni 2024

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

4) Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



20 Juni 2024

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



6 Juni 2024






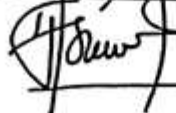

Nama : Farah Chalida Hanoum

No. Registrasi : 9917921046

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

BUKTI HASIL PERBAIKAN

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI SETELAH UJIAN TERTUTUP			
Nama Mahasiswa : Farah Chalida Hanoum No Registrasi : 9917921046 Program Studi : Ilmu Manajemen			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		20 Juni '24
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris)		6 Juni 2024
3	Prof. Dr. Mohamad Rizan, SE., MM (Promotor)		5/6-2024
4	Dr. Agung Wahyu Handaru, ST., MM (Kopromotor)		4 Juni 2024
5	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si (Penguji)		4 Juni '24
6	Prof. Dr. Siti Nurjanah, SE., M.Si (Penguji)		28 Mei 2024
7	Dr. Imam Makhrus, S.Kp., M.Kep (Penguji Luar)		27 Mei 2024

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farah Chalida Hanoum Tejanagara
NIM : 9917921046
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen
Angkatan : 2021
Semester : 120 (Genap) Tahun Akademik 2023/2024

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapat persetujuan dari komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 11 Juni 2024

Yang membuat Pernyataan,



Farah Chalida Hanoum T

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farah Chalida Hanoum Tejanagara
NIM : 9917921046
Jenjang : S3 (Doktor)
Program Studi : Ilmu Manajemen–Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Work Life Balance, Work Stress Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Pada Perawat Rumah Sakit Tipe C Karawang Jawa Barat

Dengan ini menyatakan Bahwa :

- 1 Disertasi ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi Pendidikan lainnya.
- 2 Disertasi ini bukan saduran/ terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/ implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan promotor, kopromotor dan dewan penguji.
- 3 Disertasi ini ditulis dengan kaidah-kaidah ilmiah dan belum pernah dipublikasikan.
- 4 Semua disertasi dan penelitian yang relevan yang dikutip dalam disertasi ini dicantumkan pada daftar Pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 11 Juni 2024
Yang membuat Pernyataan,



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkapkan pengaruh variabel-variabel *work life balance*, *work stress* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* dan mengetahui saling interaksi antar variabel-variabel penelitian tersebut pada perawat rumah sakit tipe C di kota Karawang.

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dan teknik pengambilan sampel secara probabilitas yaitu *stratified sampling* dengan pendekatan *proportionally stratified sampling*. Model dan hipotesis diuji dengan menggunakan 330 data, diantaranya dari perawat Rumah Sakit Rosela, Rumah Sakit Fikri Medika, Rumah Sakit Bunda Fathia dan Rumah Sakit Amanda. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM), yang terintegrasi dalam perangkat lunak Lisrel 8.8.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance*, *work stress*, *work family conflict* dan *job satisfaction* mempunyai pengaruh langsung signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya *turnover intention* pada keempat rumah sakit tipe C di kota Karawang ditentukan dari variabel *work life balance*, *work stress*, *work family conflict* dan *job satisfaction*, sehingga dalam kondisi saat ini disarankan pihak rumah sakit dapat lebih fokus untuk menstabilkan *work life balance* dan *job satisfaction* agar dapat menekan *work stress* dan *work family conflict* sehingga tidak terjadi *turnover* pada perawat. Pada pengaruh tidak langsung di dapat bahwa variabel *work life balance*, *work stress* dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai mediasi, sehingga pihak rumah sakit harus dapat meningkatkan *job satisfaction* perawat dengan baik dengan mempertahankan dukungan dari atasan, dukungan rekan kerja, mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Kata Kunci : *work life balance*, *work stress*, *work family conflict*, *job satisfaction*, *turnover intention*.

ABSTRACT

This research aims to determine, analyze and reveal the influence of work life balance, work stress and work family conflict variables on turnover intention through job satisfaction and determine the interactions between these research variables in type C hospital nurses in the city of Karawang.

The research was carried out using quantitative methods and probability sampling techniques, namely stratified sampling with a proportionally stratified sampling approach. The model and hypothesis were tested using 330 data, including from nurses at Rosela Hospital, Fikri Medika Hospital, Bunda Fathia Hospital and Amanda Hospital. The results of the research show that the variables work life balance, work stress, work family conflict and job satisfaction have a significant direct influence on turnover intention. The data obtained was then analyzed using Structural Equation Modeling (SEM), which is integrated in the Lisrel 8.8 software.

This is in accordance with previous research findings, so it can be concluded that turnover intention is high and low in the four type C hospitals in the city Karawang is determined from the variables work life balance, work stress, work family conflict and job satisfaction, so in the current conditions it is recommended that the hospital focus more on stabilizing work life balance and job satisfaction in order to reduce work stress and work family conflict so that it does not occur. turnover in nurses. In terms of indirect influence, it can be seen that the variables work life balance, work stress and work family conflict have a significant effect on turnover intention through job satisfaction as mediation, so that the hospital must be able to increase nurse job satisfaction well by maintaining support from superiors, support from colleagues. , maintain a comfortable and conducive work environment.

Keywords: *work life balance, work stress, work family conflict, job satisfaction, turnover intention.*

RINGKASAN

Pendahuluan

Keefektifan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya sebagai penyedia layanan kesehatan kepada masyarakat dibuktikan dengan semakin meningkatnya kualitas layanan yang diberikan. Rumah sakit yang bermutu adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang ahli dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang prima kepada masyarakat. Mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit bergantung pada beberapa faktor, antara lain ketersediaan tenaga terampil, peralatan canggih, dan fasilitas penunjang pelayanan kesehatan yang memadai.

Rumah sakit di Indonesia diklasifikasikan menjadi dua kategori, yaitu rumah sakit negara dan rumah sakit swasta, menurut Undang-Undang nomor 44 tahun 2009. Rumah sakit negara adalah fasilitas kesehatan yang didirikan dan diselenggarakan oleh pemerintah, termasuk pemerintah kota, dan organisasi nirlaba lainnya. Rumah sakit swasta adalah fasilitas kesehatan yang dioperasikan oleh badan hukum dan menghasilkan uang melalui usaha perseroan terbatas. Rumah sakit swasta regional unggul dalam memprioritaskan pemberian layanan terbaik, selaras dengan tujuan industri dalam menyediakan layanan kesehatan berkualitas tinggi. Ada beberapa faktor yang mempunyai dampak signifikan terhadap kualitas rumah sakit. Penentu utamanya adalah sumber daya manusia. Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan mengklasifikasikan tenaga kesehatan menurut keahlian khusus yang dimilikinya, seperti tenaga kesehatan, tenaga kefarmasian, tenaga keperawatan, tenaga kesehatan masyarakat dan lingkungan, tenaga ahli gizi, tenaga ahli terapi fisik, tenaga medis, dan orang lain yang membantu dalam pemberian pelayanan kesehatan.

Menurut Hanoum et. al (2022) Saat ini, terdapat penekanan yang semakin besar pada dua aspek krusial: penyelenggaraan layanan kesehatan yang efektif dan efisien. Aspek-aspek ini tidak lagi dianggap baru karena sudah menjadi persyaratan penting, untuk meningkatkan layanan kesehatan yang

memprioritaskan kebahagiaan pasien selama perawatan, penting untuk memiliki tenaga kesehatan profesional yang cakap, mudah beradaptasi, dan terampil yang dapat berkolaborasi secara efektif, membantu personel rumah sakit, dan memberikan dukungan infrastruktur. Manusia memegang peranan penting dalam rumah sakit dengan secara efektif melaksanakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM). Saat ini, sistem informasi rumah sakit dianggap sebagai salah satu komponen terpenting yang menjadi landasan operasional bisnis rumah sakit.

Telah dilakukan penelitian terlebih dahulu di salah satu fasilitas kesehatan milik swasta yang terletak di kota Karawang untuk mengetahui variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian Hanoum et.al (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction* dan *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap *service quality*. Penelitian Hanoum et. al (2022) Menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan memiliki dampak buruk yang besar terhadap kepuasan kerja dan kualitas layanan.

Dengan melihat hasil penelitian diatas, penulis berpendapat bahwa *work life balance* dan *work stress* berkontribusi terhadap *service quality* dengan di mediasi oleh *job satisfaction*. Dimana *job satisfaction* sebagai *partial mediation* dalam pengaruh *work life balance* terhadap *service quality*, artinya *work life balance* mampu mempengaruhi *service quality* tanpa *job satisfaction*. Kemudian *job satisfaction* sebagai *full mediation* dalam pengaruh *work stress* terhadap *service quality*, artinya *work stress* tidak mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap *service quality* tanpa *job satisfaction*.

Menurut Putriani (2014) Turnover Intention mengacu pada kecenderungan atau niat karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaannya berdasarkan keputusannya sendiri. Setiap organisasi harus terlibat dalam inisiatif pengembangan untuk secara proaktif mengatasi masalah niat berpindah karyawan yang tidak dapat diprediksi (Rivai dan Sagala, 2011). Abdillah (2012) mendefinisikan intensi turnover sebagai keadaan dimana karyawan menunjukkan indikator perilaku tertentu seperti peningkatan ketidakhadiran, penurunan

motivasi kerja, kesediaan untuk melanggar peraturan kerja, kecenderungan untuk menentang atau memprotes atasan, dan meningkatnya rasa tanggung jawab dalam bekerja. menyelesaikan tugas. Kewajiban pegawai yang menyimpang secara signifikan dari norma.

Tidak semua keputusan *turnover* berdampak positif, karena tidak sedikit rumah sakit yang mengalami *turnover* pada perawat justru mengalami kesulitan karena tingkat *turnover* yang tidak sepenuhnya dapat dikendalikan. Rumah sakit tersebut harus mencari pengganti yang memiliki kemampuan minimal sama dengan perawat yang keluar agar tidak mengalami kesulitan apalagi dirugikan, tingginya *turnover* perawat pada rumah sakit perlu ditelaah permasalahan yang melatarbelakanginya. *Turnover intention* mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berniat untuk meninggalkan tempatnya bekerja, dan itu adalah *predictor* utama dari niat berpindah (Jianfeng Li, 2021).

Perawat merupakan tenaga di bidang sumber daya manusia (SDM) yang memberikan kontribusi yang sangat besar dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, perawat memegang peranan penting dalam mencapai tujuan rumah sakit. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, rumah sakit hendaknya mengutamakan kepuasan kerja dan mengatasi permasalahan di kalangan karyawan yang dapat menyebabkan peningkatan niat berpindah. Dengan begitu, pegawai akan mampu berkontribusi maksimal terhadap rumah sakit.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan dengan sampel sebanyak 20 responden, terlihat adanya niat yang terukur untuk berhenti bekerja di rumah sakit. Tingkat emosi negatif yang lebih tinggi di kalangan perawat akan menurunkan kepuasan kerja mereka, sehingga meningkatkan kecenderungan mereka untuk mencari pilihan pekerjaan alternatif. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan informasi yang diperoleh dari wawancara langsung dengan staf rumah sakit, diketahui bahwa salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kepergian atau peralihan pekerjaan dari banyak perawat dari rumah sakit ini adalah munculnya beberapa fasilitas kesehatan baru di mana sebagian besar staf perawat memiliki tingkat kemahiran yang tinggi. Rumah sakit baru memberikan insentif yang lebih menarik kepada perawat terlatih, seperti paket gaji yang lebih

besar atau peluang karir yang lebih baik. Perawat yang lebih tua sering kali mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kesenjangan kompensasi antara mereka dan perawat baru, meskipun mereka memiliki masa kerja yang lebih lama.

Salah satu faktor tambahan yang berkontribusi terhadap tingginya tingkat pengurangan perawat, khususnya perawat perempuan adalah keadaan keluarga. Hal ini mencakup situasi ketika pasangan mereka pindah untuk mencari pekerjaan di luar wilayah setempat, sehingga mengakibatkan kurangnya dukungan pengasuhan anak bagi anak-anak mereka. Akibatnya, suami bisa saja melarang istrinya melanjutkan karir sebagai perawat. Kurangnya keselarasan antara lintasan pengembangan karir dan jenjang keperawatan, Perawat yang bekerja sampai usia pensiun dan masih dikategorikan sebagai perawat eksekutif tidak mempunyai akses terhadap program pendidikan dan pelatihan lanjutan yang diberikan oleh pihak administrasi rumah sakit. Akibatnya, perawat pada akhirnya terpaksa membiayai pendidikannya sendiri. Apa penyebab mereka keluar dari pekerjaannya? Perawat tambahan mengatakan bahwa suasana kerja di rumah sakit tidak nyaman karena gaya kepemimpinan yang tidak tepat, di mana beberapa perawat merasa menjadi sasaran kemarahan para staf puncak dan dokter. Selain itu, terdapat permasalahan mengenai komunikasi yang tidak memadai antara atasan dan rekan kerja.

Salah satu faktor lainnya untuk menunjang terbentuknya kualitas pelayanan yaitu sistem *work-life balance* yang baik di dalam perusahaan atau organisasi. (Oscar Dousin et. al., 2019) Penelitian telah memverifikasi bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak negatif terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, dan kepuasan kerja sebagian bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat untuk mengundurkan diri. Mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang tepat akan menurunkan kecenderungan untuk pindah. Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Peter Holland (2019) yang menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak buruk pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan niat

untuk berhenti. Demikian pula, penelitian relevan Maki Matsuo (2021) mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak negatif terhadap niat untuk berhenti, dan kepuasan perawat sepenuhnya dimediasi oleh keseimbangan kehidupan kerja dalam kaitannya dengan niat untuk berhenti. Shaffer dkk (2016) menemukan bahwa kurangnya keseimbangan kehidupan kerja berdampak buruk pada kesehatan karyawan dan berdampak pada efektivitas organisasi. Akibatnya, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan mengakibatkan stres sehingga berujung pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Kumara, 2018).

Berbagai penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara tuntutan pekerjaan, seperti jam kerja, beban kerja, dan shift kerja, serta konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga, sebagaimana didefinisikan oleh Greenhaus & Beutell (1985), mengacu pada jenis konflik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan tugas keluarga tidak dapat diselaraskan dalam berbagai cara. Konflik ini terjadi ketika pemenuhan satu peran mengganggu pemenuhan peran lainnya, sehingga menimbulkan stres. Konflik pekerjaan-keluarga, yang sering dikenal sebagai WFC, mempunyai dampak merugikan bagi perempuan pekerja, keluarga mereka, dan organisasi tempat mereka bekerja. Secara individu, dampak negatifnya mencakup berkurangnya kebahagiaan dalam pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, meningkatnya ketegangan dan stres pada perempuan pekerja, masalah kesehatan, dan hubungan yang tidak harmonis dengan anggota keluarga lainnya. Dari sudut pandang organisasi, WFC akan menyebabkan menurunnya dedikasi karyawan terhadap tugasnya, sehingga mendorong tingginya tingkat pergantian staf dalam organisasi (*high turnover*) (Poelmans, 2001). Menurut Xiaoyu Li, (2022) mediasi peran konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi diamati dalam pengaruh antara keluarga/ dukungan teman dan niat *turnover*. Pada sebagian besar bekerja di rumah sakit, panti jompo dan pusat Kesehatan, menunjukkan pengaruh yang moderat, positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat berpindah. Analisis moderator menunjukkan bahwa individualisme dan orientasi jangka panjang menyumbang 90% dari heterogenitas ukuran efek pekerjaan-keluarga pengaruh konflik dan keinginan

berpindah (Bora Yildiz, 2021). Penelitian lain (Han Chen, 2018) dengan beda industri, yaitu pada industri perhotelan juga menunjukkan bahwa baik status perkawinan maupun orang tua mempengaruhi pengaruh antara *work family conflict* dan *turnover intention* di antara karyawan hotel wanita. Penelitian (Mamoon Rasheed, 2018) menunjukkan bahwa interferensi pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap baik *burnout* maupun *turnover intention*, sedangkan dukungan kerja dari *top leader* dan manajer memoderasi dan membalikkan dampak ini. Temuan penelitian menunjukkan bahwa konservasi teori sumber daya sangat cocok untuk mengenali faktor-faktor yang terlibat dalam kelelahan dan keinginan berpindah pekerja sosial di Cina. Menurut Karatepe dan Uludag (2008), Tidak ada hubungan substansial antara konflik pekerjaan-keluarga dan prestasi kerja. Secara keseluruhan, penelitian yang dilakukan oleh Zhao et al. (2011), Greenhaus dan Powell (2016), dan Yanchus dkk. (2010) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (WFC), khususnya konflik pekerjaan-keluarga (FWC), berdampak negatif terhadap kepuasan hidup. Sebaliknya, faktor utama yang mempengaruhi niat berpindah adalah tingkat kenikmatan hidup seseorang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noermijati dkk. (2020), ditemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan menguntungkan antara konflik pekerjaan-keluarga yang dialami perawat perempuan dan kecenderungan mereka untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker dkk. (2017) meneliti hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga (WFC) karyawan dan niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Aboobaker dkk. (2017) menemukan bahwa variabel konflik pekerjaan-keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga menyumbang 40,3 persen variasi niat berpindah, dengan koefisien sebesar 0,403.

Kepuasan kerja mengacu pada disposisi emosional mengalami kesenangan dan kasih sayang terhadap pekerjaan seseorang. Pola pikir ini terlihat pada tingkat motivasi, kepatuhan terhadap aturan, dan efektivitas kerja secara keseluruhan. Rasa kepuasan ini berasal dari bidang profesional dan pribadi, yang mencakup aspek kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan dan non-pekerjaan. Individu dengan tingkat kepuasan rendah memiliki sikap negatif terhadap

pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga menimbulkan perasaan tidak aman dan khawatir. Akibatnya, orang-orang ini cenderung mempertimbangkan dan akhirnya melakukan relokasi pekerjaan (Rawaih Falatah et al., 2020). Penelitian (Todd D. Smith, 2020) yang dilakukan pada pekerja dari Amerika Serikat ini, Kepuasan kerja dapat dikategorikan menjadi dua jenis : kepuasan kerja internal, yang mengacu pada perasaan yang timbul dari pengalaman individu itu sendiri dengan pekerjaan, dan kepuasan kerja eksternal, yang mengacu pada perasaan puas yang tidak secara langsung dipengaruhi oleh alasan tertentu. karena puas dengan pekerjaannya. Kebahagiaan kerja bergantung pada disposisi individu karyawan terhadap tanggung jawab mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang baik terhadap tanggung jawabnya, sedangkan karyawan yang tidak puas memiliki sikap yang kurang baik terhadap tanggung jawabnya. Karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang berbeda-beda terhadap sistem nilai yang relevan, bahkan ada yang memberikan penilaian tinggi terhadap aktivitas mereka. Keinginan yang dialami karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan tingkat kepuasan yang dicapai. Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang mencerminkan emosi kepuasan yang dialami di tempat kerja (Dawit Gebregziabher, 2020).

Berdasarkan alasan yang disebutkan di atas, peneliti berpendapat bahwa mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengelola stres terkait pekerjaan, dan menyelesaikan konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan rumah mungkin secara efektif mengurangi kemungkinan karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya, sebagian besar dengan membina perilaku yang tinggi. tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini sangat dapat diterapkan di rumah sakit yang sebelumnya mengalami tingkat pergantian karyawan yang signifikan.

Metodologi Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metodologi kausal dan deskriptif. Desain penelitian kausal, sebagaimana didefinisikan oleh Malhotra (2010), menyelidiki dampak kausal dari setiap variabel. Sugiyono (2013) menguraikan lebih lanjut mengenai hal tersebut dengan menyatakan : Penelitian deskriptif adalah jenis

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai suatu variabel bebas, baik satu variabel atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau menjalin hubungan dengan variabel lain. Menurut Sukardi (2003), tujuan utama penelitian deskriptif adalah menggambarkan secara akurat dan sistematis fakta-fakta dan ciri-ciri objek atau subjek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari penelitian akan disajikan secara apa adanya dan sama sekali tidak menarik kesimpulan yang lebih jauh atau bahkan meramalkan ke depan dari data yang ada tersebut.

Selanjutnya, model struktural digunakan untuk menguji kelayakan dan ketergantungan indikator-indikator yang membentuk variabel laten (variabel penelitian), serta untuk menilai dampak antar variabel dalam analisis rute lainnya. Hubungan antar variabel tersebut dapat bersifat pengaruh langsung maupun tidak langsung, dimana variabel bebas (eksogen) mempengaruhi variabel terikat (endogen). Kadir (2019) mendefinisikan analisis rute sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menyelidiki hubungan antar variabel, khususnya berfokus pada pola sebab akibat, baik langsung maupun tidak langsung. Analisis jalur membedakan antara variabel sebab akibat (eksogen) dan variabel akibat (endogen).

Populasi dan sampel

Populasi mengacu pada kumpulan lengkap individu, kejadian, atau objek yang ingin dipelajari peneliti. Kelompok populasi, juga dikenal sebagai kerangka populasi, mengacu pada semua elemen dalam populasi dari mana sampel dipilih (Sekaran, 2011). Sampel yang dipilih dalam suatu penelitian mempunyai dampak yang signifikan terhadap permasalahan yang diteliti. Populasi mengacu pada keseluruhan unit analisis yang karakteristiknya akan diperkirakan.

Penelitian difokuskan pada perawat yang bekerja di empat rumah sakit kategori C yang terletak di kota Karawang. Jumlah populasi dari empat rumah sakit adalah sebagai berikut; Rumah Sakit Rosela memiliki jumlah perawat sebanyak 210 perawat, Rumah Sakit Bunda Fathia memiliki jumlah perawat sebanyak 209 perawat, Rumah Sakit Fikri Medika memiliki jumlah perawat

sebanyak 258 perawat dan Rumah Sakit Amanda memiliki jumlah perawat sebanyak 223 perawat, Sehingga total populasi pada penelitian ini sebanyak 900 perawat.

Salah satu strategi untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan adalah dengan memaksimalkan profesionalisme perawat. Peningkatan profesionalisme dicapai dengan menetapkan dan memajukan lintasan karir perawat. Jalur karir keperawatan sering kali melibatkan kemajuan melalui beberapa peran pekerjaan saat perawat memperoleh kompetensi yang lebih besar, yang dapat diperoleh melalui sekolah formal, pendidikan informal yang dapat diterapkan, atau pengalaman praktik klinis yang diakui.

Sampel mengacu pada kelompok yang telah ditentukan oleh peneliti dari populasi yang lebih besar, dengan tujuan untuk mewakili seluruh populasi dalam sebuah penelitian (Gravetter & Wallnau, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* probabilitas. Pengambilan sampel probabilitas, juga dikenal sebagai pengambilan sampel acak, digunakan untuk menjamin bahwa setiap unit dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pendekatan ini membantu mencegah potensi bias dalam prosedur pengambilan sampel. Jenis *probability sampling* sangat beragam, yaitu *systematic sampling*, *stratified random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *cluster sampling*, dan *double sampling* (Uma Sekaran & Bougie, 2013).

Uma Sekaran dan Bougie (2013) menyatakan bahwa *stratified sampling* merupakan metode yang dilakukan metodologi stratifikasi atau segregasi disertai dengan pengambilan sampel acak subjek berikutnya dari setiap strata. Populasi dipartisi ke dalam kelompok berdasarkan kualitas bersama mereka. Pada *stratified sampling* menjadi pilihan yang baik ketika informasi yang berbeda diperlukan mengenai berbagai strata dalam populasi yang diketahui berbeda pada parameternya.

Penelitian ini menggunakan teknik *Stratified random sampling* untuk pengambilan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel akan ditentukan tergantung pada temuan perhitungan sampel minimum. Menurut Hair et al

(2014), ukuran sampel minimum untuk pemodelan persamaan struktural (SEM) dapat ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator dengan faktor 5 sampai 10. Dalam penelitian ini terdapat 66 indikator, oleh karena itu jika kita kalikan dengan 5 maka jumlah sampel totalnya adalah 330. Berdasarkan aturan tersebut, penelitian memerlukan total 330 sampel/responden yang dihitung dengan mengalikan 66 dengan 5.

Para peneliti akan menyampaikan total 330 survei. Kriteria pemilihan identifikasi sampel pada penelitian ini terdiri dari perawat dengan pengalaman kerja minimal 1-5 tahun.

Menurut McClave et. al (2011: 292) distribusi sampling dari statistik sampel yang dihitung dari sebuah sampel n pengukuran adalah distribusi probabilitas statistik itu. "*The probability distribution of a statistic is called a sampling distribution*" (Walpole, Myers, Myers, & Ye, 2011). Menurut Gravetter dan Wallnau (2014: 204), distribusi sampling adalah distribusi dari statistika yang diperoleh dengan memilih sampel yang memungkinkan dengan ukuran yang spesifik dari populasi.

Penelitian ini menggunakan metodologi pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah langsung oleh peneliti dari responden melalui metode survei, khususnya melalui penggunaan kuesioner. Kuesioner adalah kumpulan pertanyaan tertulis yang telah ditentukan sebelumnya dan dimaksudkan untuk dijawab oleh responden, biasanya dalam bentuk pilihan yang jelas (Sekaran, 2013). Kuesioner disebarikan kepada 330 responden yang bekerja di empat rumah sakit Tipe C di Kabupaten Karawang sebagai teknik pengumpulan data.

Hasil Penelitian

Selama pengujian hipotesis penelitian, signifikansi dan besarnya hubungan antar variabel, seperti hipotesis yang dirumuskan sebelumnya dinilai. Signifikansi tersebut dapat dilihat dari T-Value yang diperoleh dari analisis data yang dilakukan menggunakan software LISREL 8.80. Jika nilai absolut T-Value lebih besar dari 1,96 maka hipotesis diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pada uji hipotesis ini akan dijelaskan mengenai pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu variabel *work life balance*, *work stress*, dan *work family conflict*, terhadap *job satisfaction* dan uji hipotesis pengaruh *work life balance*, *work stress*, *work family conflict*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

1. Pengujian Hipotesis 1

H₀ *Work Life Balance* (X₁) tidak berpengaruh negatif
: terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_{a1}: *Work Life Balance* (X₁) berpengaruh negatif terhadap
 Turnover Intention (Y).

Kriteria Uji:

Diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0.088 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2.470 (Signifikan: $t_{hitung} < -1.96$).

Kesimpulan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang jelas dan signifikan antara *work life balance* dan *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa H₁ didukung, yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpotensi menurunkan *turnover intention*.

2. Pengujian Hipotesis 2

H₀ : *Work Stress* (X₂) tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*
 (Y).

H_{a2} : *Work Stress* (X₂) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kriteria Uji:

Diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0.209 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.601 (Signifikan: $t_{hitung} > 1.96$).

Kesimpulan:

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang jelas dan besar terhadap niat berpindah. Hasilnya menunjukkan bahwa H2 didukung, menunjukkan bahwa *work stress* berhubungan positif dengan *turnover intention*.

3. Pengujian Hipotesis 3

H_0 : *Work Family Conflict* (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_{a3} : *Work Family Conflict* (X_3) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kriteria Uji:

Diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0.613 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13.089 (Signifikan: $t_{hitung} > 1.96$).

Kesimpulan:

Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa H3 diterima, yang menandakan bahwa *work family conflict* dapat meningkatkan *turnover intention*.

4. Pengujian Hipotesis 4

H_0 : *Job satisfaction* (Z) tidak berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).

H_{a4} : *Job Satisfaction* (Z) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y).

Kriteria Uji :

Diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0.137 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3.696 (Signifikan: $t_{hitung} < -1.96$).

Kesimpulan:

Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 diterima, yang menandakan bahwa *job satisfaction* dapat menurunkan *turnover intention*.

5. Pengujian Hipotesis 5

H_0 : *Work life balance* (X_1) tidak berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Z).

H_{a5} : *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Z).

Kriteria Uji :

Diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* sebesar 0.262 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.679 (Signifikan: $t_{hitung} > 1.96$).

Kesimpulan:

Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa H5 diterima, yang menandakan bahwa *work life balance* dapat meningkatkan *job satisfaction*.

6. Pengujian Hipotesis 6

H_0 : *Work Stress* (X_2) tidak berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (Z).

H_{a6} : *Work Stress* (X_2) berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (Z).

Kriteria Uji:

Diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *work stress* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* sebesar -0.203 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3.501 (Signifikan: $t_{hitung} < -1.96$).

Kesimpulan:

Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa H6 diterima, yang menandakan bahwa *work stress* dapat menurunkan *job satisfaction*.

7. Pengujian Hipotesis 7

H_0 : *Work Family Conflict* (X3) tidak berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (Z).

H_{a7} : *Work Family Conflict* (X3) berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* (Z).

Kriteria Uji :

Diketahui pengaruh langsung (*direct effect*) variabel *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction* sebesar -0.235 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3.878 (Signifikan: $t_{hitung} < -1.96$).

Kesimpulan:

Dari hasil tersebut dijelaskan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Hasil ini menunjukkan bahwa H7 diterima, yang menandakan bahwa *work family conflict* dapat diturunkan oleh *job satisfaction*.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Uji hipotesis ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh *job satisfaction* yaitu variabel *work life balance*, *work stress*, dan *work family conflict*, terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh *job satisfaction*.

H₀ : *Work Life Balance* (X₁) tidak berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z).

H_{a8} : *Work Life Balance* (X₁) berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z).

8. Uji Hipotesis 8

Kriteria Uji:

Diketahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel *work life balance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar -0.036 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2.961 (Signifikan: $t_{hitung} < -1.96$).

Kesimpulan:

Hasil ini menunjukkan bahwa *work life balance* mempunyai dampak langsung dan besar terhadap *turnover intention*, yang dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Data menunjukkan bahwa H8 dikonfirmasi, yang menandakan bahwa *work life balance* dapat menurunkan *turnover intention* yang dimediasi oleh *job satisfaction* (*full mediated*).

H₀ : *Work Stress* (X₂) tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z).

H_{a9} : *Work Stress* (X₂) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z).

9. Pengujian Hipotesis 9

Kriteria Uji:

Diketahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0.028 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.583 (Signifikan: $t_{hitung} > 1.96$).

Kesimpulan:

Hasil ini menunjukkan bahwa *work stress* memiliki dampak langsung dan besar terhadap *turnover intention*, dengan *job satisfaction* bertindak sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H9 didukung, yang menunjukkan bahwa *work stress* dapat menyebabkan peningkatan *turnover intention* melalui mediasi *job satisfaction* (parsial mediasi).

H₀ : *Work Family Conflict* (X₃) tidak berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z).

H_{a10} : *Work Family Conflict* (X₃) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) melalui *Job Satisfaction* (Z).

10. Pengujian Hipotesis 10

Kriteria Uji :

Diketahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0.032 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.718 (Signifikan: $t_{hitung} > 1.96$).

Kesimpulan:

Hasil ini menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh yang langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Data menunjukkan bahwa H10 dikonfirmasi, yang menandakan bahwa *work family conflict* dapat meningkatkan *turnover intention* dengan dimediasi oleh *job satisfaction* (*parsial mediated*)

Pembahasan

Temuan penelitian akan dijelaskan secara empiris berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Temuan tersebut kemudian akan dikontraskan dengan teori dan hasil penelitian sebelumnya untuk menarik kesimpulan dari kondisi yang diamati. Bagian ini secara khusus mengkaji hasil analisis yang dilakukan terhadap seluruh responden yang diamati.

***Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai t-value lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($2.470 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar $-0,088$ (negatif), artinya semakin tinggi *work life balance* maka *turnover intention* pada perawat akan semakin rendah. Temuan penelitian ini didukung fakta empiris bahwa para perawat yang memiliki *work life balance* dengan skor rendah cenderung mengalami *turnover intention*. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Prayogi et al., 2019), (Kerdpitak & Jermsttiparsert, 2020), (Hardjanti et al., 2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, kemudian hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oscar Dousin (2019) mengungkapkan *job satisfaction* memediasi pengaruh antara praktik keseimbangan kehidupan kerja (misalnya fleksibilitas dan pilihan dalam jam kerja, pengawasan yang mendukung), kesuksesan finansial, dan niat untuk pergi (*intention to leave*). Namun, kepuasan hidup dan uang sebagai motivator tidak memediasi pengaruh seperti itu. dengan mengidentifikasi empat hal faktor penting yang menyoroti hasil survei: kondisi kerja perawat Malaysia, penelitian ini didukung oleh Peter Hollanda et al., (2019) menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan dikaitkan dengan peningkatan niat untuk pergi pekerjaan dan dimediasi oleh kepuasan perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja. Di mana dukungan organisasi berada disediakan melalui HIWP, ini dapat mengurangi niat berpindah. Lain hal dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Samad Kakar (2021) dengan objek penelitian para akademisi menunjukkan bahwa *Person Job Fit* secara parsial dan negatif memediasi pengaruh praktik WLB terhadap *turnover intention*. Terlihat ada pengaruh pada *job satisfaction* memediasi *work life balance* dengan *turnover intention*.

Work life balance menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi. *Work life balance* yang baik adalah orang yang merasa bahagia dan produktif di tempat kerja sambil tetap menikmati waktu untuk hal-hal yang disukai di luar bekerja, disisi lain *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Jika *work life balance* terjaga dengan baik maka akan menekan tingkat *turnover*, begitu juga sebaliknya jika *work life balance* buruk maka *turnover intention* akan meningkat.

***Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat**

Hasil dari estimasi parameter yang berkaitan dengan dampak *work stress* pada *Turnover Intention* menunjukkan efek yang tidak menguntungkan, ditandai dengan nilai-t yang melebihi nilai kritis yang digunakan ($5.601 > 1.64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan berjumlah 0,209 (positif), menunjukkan bahwa ketika tingkat *work stress* meningkat, *Turnover Intention* di antara perawat juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahra Chegini (2019) menguji pengaruh antara *work stress*, *quality of work life* dan *turnover intention* pada perawat yang bekerja di unit perawatan kritis di negara Iran. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *work stress* dan *quality of work life* pengaruh dengan *turnover intention* pada perawat yang bekerja di unit perawatan kritis. penelitian ini didukung oleh Eun-Kyoung Lee (2020) menunjukkan bahwa diantara faktor stres, stres dari pasien dan keluarganya, beban stress kerja, stres dari konflik dengan supervisor, dan stres dari konflik dengan rekan-rekan pengaruh dengan *turnover intention* pada perawat rumah sakit. Penelitian selanjutnya didukung oleh Khalid Al-Mansour (2021) menunjukkan bahwa adanya dukungan memediasi pengaruh antara stres dan dukungan. Stres dikaitkan dengan *turnover intention* di antara petugas kesehatan di Arab Saudi. Terlihat ada pengaruh pada *work stress* terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh perawat maka akan semakin

tinggi pula keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Hasil ini sesuai dengan penelitian (Andriyani, 2018), (Rivai, 2019), (Deswarta et al., 2021), (Setiawan & Tan, 2021), dan (Nadhova & Kusnadi, 2022) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Work stress adalah adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Perawat yang mengalami *work stress* cenderung mengalami peningkatan *turnover intention*, Perawat yang merasa stres berkepanjangan tidak dapat memberikan perhatian penuh terhadap pasien atau melakukan tugas-tugas mereka dengan efektif. Di sisi lain, ketika skor *work tress* rendah maka *turnover intention* cenderung rendah pada perawat. Perawat yang tidak mengalami tingkat stress yang tinggi lebih mungkin terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin lebih termotivasi, bersemangat, dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas asuhan keperawatan yang diberikan.

***Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat**

Hasil dari estimasi parameter yang berkaitan dengan dampak *work family conflict* pada *Turnover Intention* menunjukkan efek yang tidak menguntungkan, ditandai dengan nilai-t yang melebihi nilai kritis yang digunakan ($13.089 > 1.64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan berjumlah 0,613 (positif), menunjukkan bahwa ketika tingkat *work family conflict* meningkat, *Turnover Intention* di antara perawat juga akan meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, et al (2018), Juaningrum & Mas'ud (2021), Qodariah (2021), Wulansari & Yuniawan (2017) dan Munda & Yuniawan (2018) dimana menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar karyawan dari sebuah perusahaan, kemudian hal ini sesuai pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Siyu Zhou (2020) berfokus pada 1121 guru prasekolah muda Cina yang lahir pada atau setelah tahun 1990, penelitian ini

menunjukkan bahwa keluarga/teman yang mendukung dapat membantu anak-anak guru prasekolah menangani *work family conflict*, meningkatkan komitmen organisasi, sehingga mengurangi niat berpindah. Penelitian serupa dengan industry yang berbeda oleh Bora Yildiz (2021) menunjukkan pengaruh yang moderat, positif dan signifikan antara *work family conflict* dan *turnover intention* para perawat. Hal ini memberikan dampak *work family conflict* dan *turnover intention* secara signifikan berkorelasi dalam penelitian ini. Kemudian Yue Zhang (2019) menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan kepuasan hidup adalah dasar psikologis alasan dalam pengaruh positif antara WFC dan *turnover intention* perawat. Terlihat ada pengaruh pada *work family conflict* dengan *turnover intention*.

Work Family Conflict merupakan salah satu konflik yang sering terjadi dikalangan perawat terutama perawat yang sudah menikah, dimana seorang perawat harus membagi waktu untuk urusan pekerjaan dan rumah tangga. Jika *work family conflict* tidak bisa dihindari, maka dapat menyebabkan perawat stres dan kinerja mereka menurun sehingga meningkatkan *turnover intention* pada perawat. Sedangkan jika *work family conflict* dapat dihindari maka perawat dapat dengan maksimal melakukan pekerjaan sebagai seorang perawat, dimana harus menangani pasien sakit dengan resiko tinggi, sehingga *turnover intention* rendah.

***Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *job satisfaction* terhadap *Turnover Intention* menunjukkan pengaruh negative dan signifikan dengan nilai t-value lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($3.696 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar -0.137 (negatif), artinya semakin tinggi *job satisfaction* maka *Turnover Intention* pada perawat akan semakin rendah. Temuan penelitian ini didukung fakta empiris bahwa para perawat yang memiliki *job satisfaction* dengan skor rendah cenderung mengalami *turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yingnan Zhao (2020) *Job*

satisfaction dan dukungan sosial secara langsung mempengaruhi *turnover intention* Resiliensi secara tidak langsung mempengaruhi *turnover intention* melalui *job satisfaction* dan dukungan social. Hasil yang ditunjukkan oleh penelitian Quynh Anh Nguyen (2021) bahwa segi dan *job satisfaction* secara keseluruhan adalah prediktor yang signifikan dari niat berpindah, sementara *job satisfaction* secara keseluruhan adalah prediktor terkuat. Hal ini diperkuat penelitian oleh John Robert Bautista (2019) dengan meneliti 427 staf perawat yang bekerja di rumah sakit swasta tingkat tersier besar di Metro Manila, Filipina, penelitian ini menunjukkan beban kerja secara negatif pengaruh dengan *job satisfaction* dan kualitas perawatan yang dirasakan. Beban kerja dan konflik dengan perawat pengaruh positif dengan *turnover intention*.

Job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para perawat memandang pekerjaannya. Hubungan *job satisfaction* dan *turnover intention* pada perawat dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan hubungan kerja, maka Jika *job satisfaction* terjaga dengan baik maka akan menekan tingkat *turnover*, begitu juga sebaliknya jika *job satisfaction* rendah maka *turnover intention* akan meningkat.

***Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *work life balance* terhadap *job satisfaction* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($4.679 > 1,64$) . Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0,262 (positif), artinya semakin tinggi *work life balance* maka *job satisfaction* pada perawat akan tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Lesly A. Kelly (2019) menunjukkan bahwa 672 dua pemimpin perawat dari 29 rumah sakit melaporkan tingkat kelelahan yang sama di garis depan, tingkat menengah, dan pemimpin tingkat direktur. direksi menunjukkan tingkat *compassion satisfaction* yang lebih tinggi dan tingkat WLB yang lebih rendah. Penelitian ini didukung oleh Miodraga Stefanovska (2009)

menunjukkan persepsi budaya organisasi berbeda antara manajer dan non-manajer. Karyawan yang terpapar gaya manajemen partisipatif cenderung tidak melaporkan keseimbangan kehidupan kerja yang negatif. Kemudian pada penelitian oleh Melissa Kelly (2020) Hasil: *Work stress* dan kelelahan umum terjadi, dengan lebih dari sepertiga responden melaporkan bahwa mereka sedang mengalami *burnout*. Lutz Bellmann (2020) Tidak ada efek yang jelas dari pekerjaan jarak jauh pada *job satisfaction* yang terungkap, tetapi dampaknya pada kehidupan kerja keseimbangan umumnya negatif. A K M Mominul Haque Talukder (2019) menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja dan *job satisfaction* adalah negatif terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga, lebih lanjut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dan *job satisfaction* pengaruh positif dengan komunikasi organisasi.

Work life balance akan meningkat dengan kondisi kerja yang baik, meminimalisir kesalahan perawat dalam bekerja, dan perawat fokus serta konsentrasi yang tinggi dalam melakukan pelayanan pada pasien, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Sebaliknya apabila *work life balance* menurun maka *job satisfaction* pada perawat akan mengalami penurunan.

***Work Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *work stress* terhadap *job satisfaction* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai t-value lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($3.501 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar -0.203 (negatif), artinya semakin tinggi *work stress* maka *job satisfaction* pada perawat akan semakin rendah. Temuan penelitian ini didukung fakta empiris bahwa para perawat yang memiliki *work stress* dengan skor rendah cenderung mengalami peningkatan pada *job satisfaction*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fangyuan Wu (2021) menunjukkan kelelahan kerja pengaruh positif dengan *work stress* tetapi pengaruh negatif dengan

dukungan sosial yang dirasakan dan *job satisfaction*, mediasi dukungan sosial yang dirasakan berbeda untuk kelelahan kerja daripada dimensi kelelahan kerja yang berbeda. *Job satisfaction* memediasi pengaruh antara *work stress* dan dimensi kelelahan kerja yang berbeda. Jadi pengaruh antara *work stress* dan kelelahan kerja secara berurutan dimediasi oleh dukungan sosial yang dirasakan dan *job satisfaction*. Kemudian pada penelitian Swantje Robelski (2020) Ketahanan sebagai sumber daya pribadi adalah prediktor negatif yang signifikan dari pekerjaan yang dirasakan menekankan.

Tuntutan emosional pengaruh positif dengan *work stress* yang dirasakan. Arti kata kerja dan dukungan sosial sangat terkait dengan *job satisfaction*. Hambatan bahasa dan birokrasi serta dipengaruhi oleh pengalaman klien adalah tuntutan khusus domain yang paling sering disebutkan. Pada penelitian Yujin Xie (2021) pada 252 Responden lembaga pendidikan di Afrika Selatan, menunjukkan bahwa *work stress* pun berkorelasi negatif dengan *job satisfaction*. Namun penelitian lain oleh Claire Ewen (2020) memperlihatkan *Job satisfaction* SLP di Inggris rendah, dan studi di negara lain tidak membahas kepuasan, namun bukti untuk stres dan ketidakpuasan yang mengarah pada pengurangan tenaga kerja ditemukan.

Seringkali perawat merasakan stres kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan perawat mencapai target pekerjaan yang ditentukan, sehingga menimbulkan keluhan kesah perawat akan pekerjaannya. Hal tersebut menandakan penurunan kepuasan kerja perawat akan pekerjaan mereka dikarenakan stres kerja yang dialaminya. Sebaliknya perawat yang tidak mengalami tingkat stress yang tinggi lebih mungkin terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka, dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

***Work Family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *work family conflict* terhadap *job satisfaction* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai t-value

lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($3.878 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar -0.235 (negatif), artinya semakin tinggi *work family conflict* maka *job satisfaction* pada perawat akan semakin rendah. Temuan penelitian ini didukung fakta empiris bahwa para perawat yang memiliki *work family conflict* dengan skor rendah cenderung mengalami peningkatan pada *job satisfaction*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nahid Dehghan Nayeri (2018) pada perawat di kota Tehran menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *work life conflict* di antara perawat di masyarakat dan sektor khusus tidak memiliki perbedaan yang signifikan dan *job satisfaction* antara perawat. Penelitian ini didukung Hajah Marlita Haji Matarsat (2021) menunjukkan *work family conflict* berbanding terbalik dengan status kesehatan dan *job satisfaction* bagi perawat yang bekerja di lingkungan dengan ketergantungan tinggi dan pengaturan umum. kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Ji An (2020) pada pelaut di cina menunjukkan bahwa *job satisfaction* memainkan peran moderat dalam pengaruh antara *work family conflict*, *work stress* dan kinerja pelaut.

Maka *work family conflict*, *work stress* dan *job satisfaction* yang dimanifestasikan adalah prediktor signifikan untuk kinerja pelaut. Penelitian serupa oleh Eric G. Lambert (2020) dengan meneliti staf penjara menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga umumnya dianggap sebagai stres oleh staf penjara Cina dan berdampak negatif terhadap *job satisfaction* dan komitmen organisasi. Pada penelitian Min-Kyoung Rhee (2019) menunjukkan bahwa pekerja berupah rendah memiliki akses terbatas ke fleksibilitas tempat kerja dan bahwa fleksibilitas tempat kerja memainkan peran protektif yang signifikan dalam mengurangi *turnover intention* mereka, secara tidak langsung dengan mengurangi *work family conflict* dan meningkatkan *job satisfaction*. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan rumah, baik yang terjadi karena urusan keluarga dibawa ke kantor ataupun urusan kantor dibawa pulang, maka kepuasan perawat dalam bekerja akan turun. Hal ini terjadi karena semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, perawat akan semakin sulit untuk menikmati pekerjaannya, sehingga kepuasannya dalam bekerja akan turun. Oleh karena itu, semakin tinggi *work-*

family conflict, maka kepuasan kerja akan berkurang.

***Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai t-value lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($2.961 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar -0.036 (negatif). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salihuddin (2020) yang menunjukkan bahwa Nilai t diperoleh sebesar $3,81654$ yang berarti lebih besar dari nilai t table ($3,81654 > 1,96$) yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka *job satisfaction* mampu memediasi secara signifikan pengaruh *work life balance* terhadap *intention turnover* pada karyawan generasi millennial yang bekerja di kota Bandung. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Andini (Andini et al., 2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *intention turnover* dengan arah negatif. Dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *intention turnover*, Ketika perawat yang bekerja dalam rumah sakit merasa keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang dirasakan akan terbentuk kepuasan dalam bekerja pada rumah sakit dan akan berdampak pada tingkat *turnover intention*.

Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* menunjukkan pengaruh negatif, ini dapat diartikan bahwa tingkat *work life balance* yang lebih tinggi berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah berpengaruh atau berhubungan negatif dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work life balance* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara negatif melalui pengaruhnya terhadap tingkat *job satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi

cenderung mengalami tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, yang kemudian berhubungan dengan tingkat *turnover intention* lebih rendah.

***Work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value lebih besar dari nilai kritikal yang digunakan ($2.583 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0.028 (positif). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian serupa juga dilakukan oleh Fitria (2015) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat memediasi secara positif atas pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sehingga variabel kepuasan kerja dinyatakan sebagai variable mediasi sempurna, kemudian penelitian lain yang sama dilakukan oleh Jianfeng Li (2021) menunjukkan RFP dan AFP, secara positif memoderasi direct pengaruh antara *work stress* dan *turnover intention* serta efek tidak langsung yang sesuai melalui *job satisfaction*. Secara khusus, RFP dan AFP memperkuat efek positif dari *work stress* pada niat berpindah. Jinlin Liu (2019) menunjukkan *work stress* memiliki pengaruh tidak langsung dan efek positif pada niat turnover RHW. *Job satisfaction* memperlemah efek positif *work stress* terhadap niat turnover RHWs dengan memainkan peran mediasi total.

Pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* menunjukkan pengaruh positif, ini dapat diartikan bahwa tingkat *work stress* yang lebih tinggi berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah dan secara bersamaan, tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work stress* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara positif melalui pengaruhnya terhadap tingkat *job satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *work stress* yang tinggi

cenderung mengalami tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah, yang kemudian berhubungan dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

***Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* pada perawat**

Hasil estimasi parameter pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-value lebih besar dari nilai kritis yang digunakan ($2.718 > 1,64$). Koefisien pengaruh yang dihasilkan adalah sebesar 0.032 (positif). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irzani dan Witjaksono (2014) memperoleh hasil bahwa analisis pengaruh langsung kepuasan kerja memediasi secara parsial negatif dengan keinginan keluar karyawan dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan positif pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan keluar karyawan. Tariana dan Wibawa (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Denpasar. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Albert Kurniawan Purnomo (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran *work family conflict* berpengaruh negatif parsial terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja pada perawat rumah sakit X.

Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* menunjukkan pengaruh positif, ini dapat diartikan bahwa tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah dan secara bersamaan, tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work family conflict* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara positif melalui pengaruhnya terhadap tingkat *job satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi cenderung mengalami tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah, yang kemudian berhubungan dengan

tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif dan structural equation modelling (SEM) dalam menguji model empirisnya. Alat statistik yang digunakan adalah Lisrel. Seluruh model telah melalui serangkaian uji, termasuk uji instrumen dan uji kelayakan model yang telah dibangun. Hasil pengujian menunjukkan adanya kesesuaian antara aspek teoritis dan temuan empiris dalam model penelitian ini. Temuan pengujian mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Temuan pengujian menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh *work life balance*, *work stress*, *work family conflict*, dan *job satisfaction*. Pengujian secara bersamaan (simultan) menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki dampak prediktif yang paling kuat terhadap peningkatan *turnover intention* para perawat. Model dalam penelitian ini juga menguji peran mediasi dari *job satisfaction*, yang mampu berperan sebagai mediasi yang efektif dalam hubungan antara *work life balance*, *work stress* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Temuan dari pengujian empiris ini mampu mendukung semua hipotesis penelitian yang diajukan.

Kesimpulan

Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian empiris penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa model yang dikaji telah berhasil membuktikan semua hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. *Work life balance* berpengaruh langsung dan negatif terhadap *Turnover Intention* pada perawat, Hal ini dapat dijelaskan bahwa perawat yang memiliki *work life balance* terjaga dengan baik maka akan menekan tingkat *turnover intention*, begitu juga sebaliknya jika *work life balance* buruk maka *turnover intention* akan meningkat.
2. *Work stress* berpengaruh secara langsung dan positif terhadap *Turnover Intention* pada perawat. Hal ini dapat dijelaskan bahwa perawat yang mengalami *work stress* cenderung mengalami peningkatan *turnover intention*, Perawat yang merasa stres berkepanjangan tidak dapat memberikan perhatian

penuh terhadap pasien atau melakukan tugas-tugas mereka dengan efektif. Di sisi lain, ketika skor *work stress* rendah maka *turnover intention* cenderung rendah pada perawat. Perawat yang tidak mengalami tingkat stress yang tinggi lebih mungkin terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin lebih termotivasi, bersemangat, dan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Hal ini dapat berdampak positif pada kualitas asuhan keperawatan yang diberikan.

3. *Work family conflict* berpengaruh secara langsung dan positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika *work family conflict* tidak bisa dihindari, maka dapat menyebabkan perawat stres dan kinerja mereka menurun sehingga meningkatkan *turnover intention* pada perawat. Sedangkan jika *work family conflict* dapat dihindari maka perawat dapat dengan maksimal melakukan pekerjaan sebagai seorang perawat, dimana harus menangani pasien sakit dengan resiko tinggi, sehingga *turnover intention* rendah.
4. *Job satisfaction* berpengaruh langsung dan negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa hubungan *job satisfaction* dan *turnover intention* pada perawat dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan hubungan kerja, maka Jika *job satisfaction* terjaga dengan baik maka akan menekan tingkat *turnover*, begitu juga sebaliknya jika *job satisfaction* rendah maka *turnover intention* akan meningkat.
5. *Work life balance* berpengaruh secara langsung dan positif terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *work life balance* akan meningkat dengan kondisi kerja yang baik, meminimalisir kesalahan perawat dalam bekerja, dan perawat fokus serta konsentrasi yang tinggi dalam melakukan pelayanan pada pasien, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat. Sebaliknya apabila *work life balance* menurun maka *job satisfaction* pada perawat akan mengalami penurunan.
6. *Work stress* berpengaruh secara langsung dan negatif terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa *work stress* pada perawat

menandakan penurunan *job satisfaction* perawat akan pekerjaan mereka dikarenakan stres kerja yang dialaminya. Sebaliknya perawat yang tidak mengalami tingkat stress yang tinggi lebih mungkin terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka, dapat meningkatkan kepuasan kerja pada perawat.

7. *Work family conflict* berpengaruh secara langsung dan negatif terhadap *job satisfaction*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan rumah, baik yang terjadi karena urusan keluarga dibawa ke kantor ataupun urusan kantor dibawa pulang, maka kepuasan perawat dalam bekerja akan turun. Hal ini terjadi karena semakin tinggi tingkat *work-family conflict*, perawat akan semakin sulit untuk menikmati pekerjaannya, sehingga kepuasannya dalam bekerja akan turun. Oleh karena itu, semakin tinggi *work-family conflict*, maka kepuasan kerja akan berkurang.
8. *Work life balance* mempunyai pengaruh langsung negatif terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat *work life balance* yang lebih tinggi berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah berpengaruh atau berhubungan negatif dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work life balance* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara negatif melalui pengaruhnya terhadap tingkat *job satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi cenderung mengalami tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi, yang kemudian berhubungan dengan tingkat *turnover intention* lebih rendah.
9. *Work stress* mempunyai pengaruh langsung positif terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat *work stress* yang lebih tinggi berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah dan secara bersamaan, tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work stress* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara positif melalui pengaruhnya terhadap tingkat *job satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa individu yang

memiliki tingkat *work stress* yang tinggi cenderung mengalami tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah, yang kemudian berhubungan dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

10. *Work family conflict* mempunyai pengaruh langsung positif terhadap *turnover intention* melalui variabel *job satisfaction*. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tingkat *work family conflict* yang lebih tinggi berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah dan secara bersamaan, tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah berpengaruh atau berhubungan positif dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi. Dengan kata lain, *work family conflict* dapat mempengaruhi *turnover intention* secara positif melalui pengaruhnya terhadap tingkat *job satisfaction*. Ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki tingkat *work family conflict* yang tinggi cenderung mengalami tingkat *job satisfaction* yang lebih rendah, yang kemudian berhubungan dengan tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dilakukan secara deskriptif dan inferentif, maka Implikasi dibuat dalam konteks rumah sakit tipe c di kota Karawang dan dapat dilihat seperti di bawah ini.

1. *Turnover intention* pada perawat yang dipersepsikan dengan tingkat persetujuan paling tinggi, menunjukkan bahwa perawat tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, maka diperlukan suatu standar untuk menilai apakah tindakan tersebut sudah sesuai dengan kode etik keperawatan maupun standar yang digunakan dalam suatu rumah sakit, serta pihak rumah sakit dapat mengawasi dan menegakkan peraturan, supaya perawat dapat lebih disiplin, ulet, rajin dan efektif menggunakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. *Work life balance* pada perawat yang dipersepsikan dengan tingkat persetujuan paling tinggi, menunjukkan bahwa perawat memiliki waktu untuk menyalurkan hobi atau kegemaran, artinya pihak rumah sakit juga dapat memberikan program kesejahteraan lainnya dan penjadwalan kerja yang lebih

flexible, sehingga rumah sakit tidak hanya meningkatkan kualitas hidup perawat tetapi juga berpotensi meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pelayanan kesehatan yang lebih baik.

3. *Work stress* pada perawat yang dipersepsikan dengan tingkat persetujuan paling tinggi, menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan terlalu banyak membuat tertekan, pihak rumah sakit harus dapat memberikan pelatihan manajemen waktu dan stress, diharapkan rumah sakit dapat membantu mengurangi beban kerja yang berlebihan dan tekanan pada perawat, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif dan merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka.
4. *Work family conflict* pada perawat yang dipersepsikan dengan tingkat persetujuan paling tinggi, menunjukkan bahwa keluarga memberi dukungan penuh saat harus menggantikan perawat yang tidak masuk, pihak rumah sakit sebaiknya menghargai dan mendukung kondisi ini dengan mengapresiasi dan memberi dukungan positif lain, sehingga rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif, mengurangi beban pada perawat, dan memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan didukung dalam peran mereka.
5. *Job satisfaction* pada perawat yang dipersepsikan dengan tingkat persetujuan paling tinggi, menunjukkan bahwa pimpinan memberikan dukungan pada perawat, maka pihak rumah sakit harus mengambil langkah-langkah strategis untuk memperkuat dan memperluas dukungan tersebut, dengan mengadakan program pelatihan dan pengembangan, pihak rumah sakit dapat memperkuat dukungan yang diberikan oleh pimpinan kepada perawat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan, kepuasan kerja, dan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien

Dari temuan pada bagian pembahasan dan kesimpulan penelitian, direkomendasikan bagi Rumah Sakit dan penelitian selanjutnya.

1. Menyediakan opsi penjadwalan yang fleksibel untuk perawat, seperti shift kerja yang dapat disesuaikan atau opsi paruh waktu, sehingga mereka dapat menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan profesional. Membangun Budaya Kerja Positif: Mengembangkan budaya kerja yang menghargai keseimbangan kehidupan kerja dan mendorong perawatan diri. Jika hal ini tidak diwujudkan maka akan terjadi dampak negatif termasuk pada profesi perawat, maka pengaturan waktu bekerja dan mengevaluasi pekerjaan bagi perawat mempunyai posisi penting dari hasil penelitian ini.
2. Strategi yang komprehensif dan berkelanjutan perlu diterapkan pihak rumah sakit: peninjauan dan penyesuaian beban kerja: mengidentifikasi dan mengevaluasi beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan stres. peninjauan dan penyesuaian beban kerja dengan mengidentifikasi dan mengevaluasi beban kerja yang berlebihan yang dapat menyebabkan stres. Sehingga rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi perawat, yang pada gilirannya akan mengurangi stres kerja dan menurunkan tingkat turnover.
3. Dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga yang dialami oleh perawat, pihak rumah sakit dapat mengatur jadwal kerja yang fleksibel: memungkinkan perawat untuk memilih jadwal kerja yang sesuai dengan kebutuhan keluarga mereka, seperti shift paruh waktu atau jadwal yang dapat disesuaikan, serta membuat perencanaan karir yang jelas: Membantu perawat merencanakan karir mereka dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan keluarga mereka.
4. Menciptakan budaya penghargaan di mana perawat merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka dapat dijadikan suatu acuan bagi pihak rumah sakit dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan kepuasan kerja perawat, dan pada gilirannya rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan mengurangi turnover.

Rekomendasi Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi dibidang karya ilmiah yang dapat mengembangkan ilmu pengetahuan. Selain itu penelitian ini merupakan latihan dan pembelajaran dalam menerapkan teori yang diperoleh sehingga diharapkan menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman. Adapun hal-hal yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya adalah:

1. Perluasan objek penelitian tidak hanya pada perawat, tapi juga profesi tenaga kesehatan lain. Dengan memperluas penelitian pada subjek di atas, wawasan yang didapatkan akan jauh lebih kaya dan komprehensif dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara holistik, tidak terbatas pada perawat saja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambahkan variabel supervisor *support*.
3. Bagi peneliti selanjutnya memilih tempat penelitian lain yang berbeda (perusahaan) sebagai objek penelitian, menambahkan ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan juga lebih banyak dari pada sampel dalam penelitian ini, dengan demikian penelitian lanjutan tersebut dapat semakin memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh *work life balance*, *work stress*, *work family conflict*, *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

KATA PENGANTAR

Berawal dari fenomena yang diamati penulis pada saat melakukan preliminary research dimana terdapat peningkatan turnover perawat yang cukup tinggi, Kemudian penulis melakukan penelusuran kajian literatur yang membahas bagaimana mengatasi *turnover intention* pada perawat di rumah sakit maka penulis mengajukan disertasi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Stress* Dan *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Pada Perawat Rumah Sakit Tipe C Karawang - Jawa Barat”.

Melalui penelitian ini, penulis berhasil mengidentifikasi dan meneliti secara menyeluruh dampak berbagai faktor seperti *work life balance*, *work stress*, dan *work family conflict*, dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pihak rumah sakit dalam menangani tingkat turnover intention pada perawat rumah sakit tipe c di kota Karawang.

Penulis menyadari bahwa apa yang disajikan dalam disertasi ini memiliki keterbatasan dan ketidaksempurnaan. Karena itu, kritik dan saran konstruktif akan menjadi sumbangan penting dalam perbaikan dan revisi.

Jakarta, 11 Juni 2024



Farah Chalida Hanoum

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Subhanahu Wata`ala yang telah memberikan banyak nikmat kepada hambanya yang selalu bersyukur sehingga Disertasi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Negeri Jakarta ini dapat diselesaikan dengan baik walaupun belum sempurna sebagaimana yang diharapkan karena keterbatasan penulis.

Disertasi ini berjudul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Work Stress* Dan *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Pada Perawat Rumah Sakit Tipe C Karawang - Jawa Barat”. Saat penyusunan Disertasi ini, banyak pihak yang membantu dan memberikan bimbingan serta saran-saran sehingga Disertasi dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Komarudin, M, Si sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk menempuh studi di Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta atas dukungan yang diberikan kepada penulis dalam menempuh studi .
3. Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si sebagai Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen yang senantiasa memberikan dukungan, bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta.
4. Prof. Dr. Mohamad Rizan, S.E., M.M sebagai Promotor yang dengan sabar terus membimbing dan mengarahkan penulis serta senantiasa memberikan dukungan dan masukan selama proses penyusunan disertasi ini.

5. Dr. Agung Wahyu Handaru, S.T., M.M sebagai Co-Promotor yang senantiasa membimbing penulis untuk terus memperbaiki kualitas disertasi ini.
6. Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si, Prof. Dr. Siti Nurjanah, S.E., M.Si, Dr. Imam Makhrus, Dr. Imam Makhrus SKp., MKep sebagai penguji Eksternal selaku penguji eksternal yang telah memberikan saran untuk penyempurnaan disertasi ini.
7. Terima kasih juga kepada pimpinan serta pegawai dan para perawat yang telah berkenan memberikan kontribusinya dalam membantu penulis menyelesaikan disertasi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu Peneliti dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan tugas akhir disertasi ini.

Terima kasih kepada almarhum Ayahanda dan almarhumah ibunda, Suami, anak-anak serta kakak-kakak yang selalu memberikan support dan dukungannya selama ini untuk mampu menyelesaikan studi di Universitas Negeri Jakarta, semoga Allah selalu memberikan balasan kebaikan untuk semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Disertasi ini

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf sekiranya dalam proses berinteraksi dengan pihak-pihak terkait terjadi hal-hal yang tidak berkenan di hati. Semoga disertasi ini bermanfaat bagi masyarakat khususnya dalam perkembangan ilmu manajemen, terutama ilmu manajemen.

Jakarta, 11 Juni 2024



Farah Chalida Hanoum

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERBUKA	i
BUKTI HASIL PERBAIKAN	ii
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	xli
UCAPAN TERIMA KASIH	xlii
DAFTAR ISI.....	xliv
DAFTAR TABEL	xlvi
DAFTAR GAMBAR.....	xlix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pembatasan Penelitian.....	15
1.3 Masalah Penelitian	16
1.4 Pertanyaan Penelitian	18
1.5 Tujuan Penelitian.....	19
1.6 Keterbaruan Penelitian (State of The Art).....	19
1.7 Manfaat Penelitian.....	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	23
2.1 Latar Belakang Teori.....	23
2.2 Penelitian Relevan.....	55
2.3 Kerangka Teori.....	113
2.4 Model Penelitian	122
2.5 Hipotesis Penelitian.....	123
BAB III METODE PENELITIAN	125
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	125
3.2 Desain Penelitian.....	125
3.3 Populasi dan sampel	126

3.4 Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data.....	137
3.5 Penyusunan Instrumen	138
3.6 Teknik Analisis Data	147
3.7 Uji Hipotesis.....	156
3.8 Model SEM	158
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	160
4.1 Hasil Penelitian	160
4.2 Pembahasan	212
4.3 Novelty	223
4.4 Keterbatasan Penelitian	227
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	228
5.1 Kesimpulan	228
5.2 Implikasi	231
5.3 Rekomendasi.....	233
DAFTAR PUSTAKA	235
LAMPIRAN.....	261

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Turnover Perawat Pada Rumah Sakit X di Karawang Tahun 2023.....	5
Tabel 2. Data Masuk – Keluar (<i>Turnover</i>) Perawat di Rumah Sakit X di Karawang Periode 2021 – 2023	5
Tabel 3. Survey Awal <i>Turnover intention</i> Rumah Sakit X di Karawang	8
Tabel 4. Matriks Penelitian Relevan	97
Tabel 5. Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis	129
Tabel 6. Jenjang Karir Profesional Perawat Manajer.....	130
Tabel 7. Jenjang Karir Perawat Pendidik.....	131
Tabel 8. Distribusi Populasi Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Rosela.....	131
Tabel 9. Distribusi Populasi Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Bunda Fathia.....	132
Tabel 10. Distribusi Populasi Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Fikri Medika.....	132
Tabel 11. Distribusi Populasi Jenjang Karir Profesional Perawat di Rumah Sakit Amanda	133
Tabel 12. Distribusi Populasi dan Sampel Pada Jenjang Karir Perawat Pada Empat Rumah Sakit di Kota Karawang.....	136
Tabel 13. Penyusunan Instrumen <i>Turnover intention</i>	139
Tabel 14. Penyusunan Instrumen <i>Work Life Balance</i>	140
Tabel 15. Penyusunan Instrumen <i>Work Stress</i>	142
Tabel 16. Penyusunan Instrumen <i>Work family conflict</i>	144
Tabel 17. Penyusunan Instrumen <i>Job satisfaction</i>	146
Tabel 18. Kriteria <i>Goodness-of-Fit</i> pengukuran <i>Absolute</i>	153
Tabel 19. Kriteria <i>Goodness-of-Fit</i> pengukuran <i>Incremental</i>	153
Tabel 20. Kriteria <i>Goodness-of-Fit</i> pengukuran <i>Parsimony</i>	154
Tabel 21. Statistik Deskriptif Profil Responden	161
Tabel 22. Cross Tab Lama Bekerja terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja.....	163
Tabel 23. Cross Tab Jenis Kelamin terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja	163

Tabel 24. Cross Tab Usia terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja.....	163
Tabel 25. Cross Tab Status Pernikahan terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja	164
Tabel 26. Cross Tab Status Pernikahan terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja	164
Tabel 27. Cross Tab Jenjang Karir terhadap Rumah Sakit Tempat Bekerja	165
Tabel 28. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TE1	165
Tabel 29. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI2.....	166
Tabel 30. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI3	166
Tabel 31. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI4.....	167
Tabel 32. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI5	167
Tabel 33. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI6.....	168
Tabel 34. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI7	168
Tabel 35. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI8.....	169
Tabel 36. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI9.....	169
Tabel 37. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI10.....	170
Tabel 38. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI11	170
Tabel 39. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI12.....	171
Tabel 40. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI13.....	171
Tabel 41. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI14.....	172
Tabel 42. Crosstab Lama Bekerja terhadap Indikator TI15.....	172
Tabel 43. Rentang Kategori Skor.....	175
Tabel 44. Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention (Y).....	175
Tabel 45. Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance (X1)	177
Tabel 46. Analisis Deskriptif Variabel Work Stress (X2)	179
Tabel 47. Analisis Deskriptif Variabel Work Family Conflict (X3)	181
Tabel 48. Analisis Deskriptif Variabel Job Satisfaction (Z)	184
Tabel 49. Data Deskriptif Variabel dan Jumlah Skor Indikator dan Rata-rata Butir	187
Tabel 50. Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	191
Tabel 51. Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Life Balance</i>	192
Tabel 52. Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Stress</i>	194
Tabel 53. Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Family Conflict</i>	195

Tabel 54. Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i>	197
Tabel 55. Uji kelayakan Model penelitian (<i>Goodness of Fit Model</i>).....	199
Tabel 56. Uji Hipotesis Langsung (<i>Direct Effect</i>)	207
Tabel 57. Uji Hipotesis Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	210

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Diagram <i>Turnover</i> Perawat RS X di Karawang.....	7
Gambar 2. Visualisasi <i>density</i> peta perkembangan model publikasi tentang variabel penelitian	21
Gambar 3. <i>Explaining and Predicting turnover</i>	23
Gambar 4. Adaptasi <i>Grand Theory Turnover Intention</i>	24
Gambar 5. Model Penelitian	122
Gambar 6. Diagram Alir Penelitian	156
Gambar 7. Diagram Conseptual Full Model SEM Lisrel	159
Gambar 8. <i>Path Diagram</i> Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	192
Gambar 9. <i>Path Diagram</i> Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Life Balance</i>	193
Gambar 10. <i>Path Diagram</i> Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Stress</i>	195
Gambar 11. <i>Path Diagram</i> Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Work Family Conflict</i>	196
Gambar 12. <i>Path Diagram</i> Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i>	198
Gambar 13. Koefisien Jalur (<i>Path Coefficient</i>) Pada Model Penelitian.....	203
Gambar 14. T-Value Pada Model Penelitian	206
Gambar 15. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Parameter Model	225
Gambar 16. Model Robbins	227