

GAMBARAN *WORK-LIFE BALANCE*, *JOB BURNOUT*, DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* MEMPENGARUHI *TURNOVER INTENTION* DI RS XYZ BEKASI

Desy Dwi Jayanti¹, Wiztafia Archadea Ajami²
desydwijayanti38@gmail.com¹, wiztafiadea@gmail.com²
Universitas Pelita Harapan

ABSTRAK

Karena tingginya persaingan, maka menjadi keharusan bagi rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang optimal. Perawat juga memegang peran penting sebagai penyedia layanan primer di rumah sakit swasta. Penelitian dilakukan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, *job burnout*, dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* di RS XYZ Bekasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data dari 120 perawat melalui kuesioner online. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi *work-life balance*, *job burnout* dan *organizational commitment*, sedangkan *turnover intention*, yang diprediksi pada akhir proses pemodelan merupakan variabel dependen. Data dianalisis menggunakan Partial Least Squares – Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dan diperoleh hasil sebagai berikut: *work-life balance* berpengaruh negatif pada *job burnout*, *work-life balance* berdampak positif terhadap *organizational commitment*, *job burnout* membawa pengaruh positif pada *turnover intention*, *organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan *work-life balance* membawa pengaruh negatif pada *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis data penelitian, *job burnout* mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work-life balance*; *job burnout*; *organizational commitment*; *turnover intention*.

ABSTRACT

Due to the high competition, it become imperative for hospitals to provide optimal services. Nurses also play an important role as primary care providers in private hospitals. The study was conducted to analyze the effect of work-life balance, job burnout, and organizational commitment on turnover intention at RS XYZ Bekasi. The research method used in this study is quantitative, with data collection from 120 nurses through an online questionnaire. Independent variables in this study include work-life balance, job burnout and organizational commitment, while turnover intention, which is predicted at the end of the modeling process is a dependent variable. The data were analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) and obtained the following results: work-life balance has a negative effect on job burnout, work-life balance has a positive effect on organizational commitment, job burnout has a positive effect on turnover intention, organizational commitment has a negative effect on turnover intention and work-life balance has a negative effect on turnover intention. Based on the result of research data analysis, job burnout has a very strong influence on turnover intention.

Keywords: *Work-life balance*; *job burnout*; *organizational commitment*; *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Pada sektor kesehatan, terutama di rumah sakit swasta, persaingan sangat kompetitif. Hal tersebut memberikan dampak yang dapat dirasakan, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi pasien dan pihak rumah sakit. Derajat kualitas pelayanan menjadi sangat penting karena tingkat kepuasan pasien sangat ditentukan dari kualitas layanan yang diberikan rumah sakit. Kualitas pelayanan pasien meningkat seiring dengan kesempatan investasi yang dapat menghasilkan peningkatan pendapatan serta kelangsungan industri rumah sakit dalam jangka panjang. Kian optimalnya pelayanan yang diberikan pada pasien, sehingga kian besar peluang berinvestasi yang berujung pada peningkatan pendapatan dan berdampak positif pada kelangsungan rumah sakit jangka panjang (Bharathi et al., 2018; Wirtz & Zeithaml, 2018).

Industri rumah sakit swasta didorong oleh pertumbuhan ekonomi dan populasi setiap tahun, serta kebutuhan akan kesehatan yang meningkat. Rumah sakit swasta bersaing kompetitif untuk mendapatkan pasien. Implementasi layanan kesehatan berkualitas tinggi yaitu dengan memberikan layanan terbaik bagi pasien dengan tujuan kepuasan pasien (Andaleeb, 1998).

Layanan yang berkualitas dapat dicapai dengan adanya kerjasama antar semua karyawan rumah sakit. Dari semua karyawan rumah sakit, perawat memegang peran yang sangat penting untuk memastikan terlaksananya kualitas pelayanan kesehatan terbaik untuk menjawab kebutuhan pasien yang mencakup pemberian obat, pemantauan kondisi yang terjadwal dan membentuk lingkungan kerja yang produktif dan sehat untuk mendukung proses pemulihan pasien (Sagherian et al., 2018; Sellars, 2019). Kegagalan dalam menjalankan tanggung jawab ini akan berujung pada keluaran klinis yang buruk (Vaismoradi et al., 2020).

Rumah sakit di sisi lain sering menghadapi tantangan dalam retensi tenaga kesehatan khususnya perawat. Tingkat turnover perawat yang tinggi dapat mengganggu kinerja industri rumah sakit. Turnover intention mempunyai arti sebagai niat atau harapan pekerja agar keluar dari tempat kerjanya serta mencari pekerjaan baru (Robbins & Judge, 2015) Turnover memiliki potensi yang merugikan bagi suatu organisasi. Selain itu, struktur sosial organisasi akan terganggu karena keluarnya karyawan yang terampil. Hal tersebut juga berdampak pada penurunan produktivitas selama mencari karyawan baru, serta dibutuhkan biaya untuk perekrutan dan pelatihan. (Alblihed & Alzghaibi, 2022)

Dikutip dari data Nursing Solutions Inc., secara nasional tingkat turnover di rumah sakit tahun 2022 sebesar 22,7%, turun 3,2% dari tahun 2021. Jumlah karyawan yang keluar dari rumah sakit berkurang pada akhir tahun 2022, sehingga membantu mengurangi pergantian karyawan di rumah sakit. Namun, mengingat tingkat persaingan dalam mendapatkan tenaga kerja, kelelahan karyawan dan masa pensiun, pergantian pekerja di rumah sakit masih tetap tinggi. (Nursing Solutions Inc., 2022). Menurut Gillies (2007) turnover dapat dianggap normal jika tidak lebih dari 5-10% per tahun sehingga persentase turnover tahun 2022 masih berada jauh di atas normal (Gillies, 2007). Sebuah penelitian yang dilakukan di Indonesia menemukan rumah sakit swasta mempunyai tingkat turnover lebih tinggi dikomparasikan dengan rumah sakit pemerintah serta rumah sakit pendidikan.

(Oktizulvia, et al., 2017). Berdasarkan hasil wawancara bersama manajer Human Resource Department (HRD) di Rumah Sakit XYZ di Bekasi angka turnover karyawan tinggi yaitu jika lebih dari 10% setiap tahun.

Tabel 1. Jumlah Perawat dan Persentase Turnover di RS XYZ Bekasi periode 2018-2022

Tahun	2018	2019	2020	2021	2022
Jumlah Perawat	80	88	95	104	105
Jumlah Masuk	10	15	10	10	20

Jumlah Keluar	24	24	13	25	22
Persentase <i>Turnover</i>	29,9 %	27,2 %	13,7%	24,1 %	21,0 %

Sumber : Data Human Resource Department Perawat Rumah Sakit XYZ per tanggal 5 September 2023

RS XYZ adalah rumah sakit swasta bertipe C yang dibangun tahun 2016. Rumah sakit XYZ memiliki visi dan misi untuk melayani semua lapisan masyarakat melalui tenaga kerja yang kompeten dan profesional dengan dilengkapi peralatan medis yang menunjang kualitas pelayanan. Berdasarkan data di atas, presentase turnover perawat dari tahun 2018 hingga 2022 RS XYZ Bekasi memiliki angka turnover yang tinggi yaitu melebihi 10%. Melalui hasil wawancara dengan manajer HRD RS XYZ menunjukkan bahwa perawat meninggalkan RS karena beberapa alasan, di antaranya adalah stres dan kelelahan yang dialaminya di rumah sakit.

Saat ini tidak ada pembatasan khusus untuk datang ke rumah sakit akibat pandemi COVID-19 di Indonesia yang telah berakhir sehingga mengakibatkan jumlah pasien kembali meningkat. Dengan jumlah dokter dan perawat yang terbatas, unit rawat jalan dan rawat inap mengalami peningkatan jumlah pasien yang datang berobat. Hal itu berdampak terhadap perubahan jadwal jaga dan beban kerja tenaga kesehatan yang terus meningkat. Perawat juga harus mengundurkan diri karena merasa tidak bisa menyeimbangkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab keluarga mereka. Beberapa perawat juga tidak memiliki keterikatan emosional dan loyalitas terhadap rumah sakit sehingga mudah sekali untuk berpindah tempat kerja bahkan dalam waktu dekat.

Pada penelitian oleh Matsuo et al. (2021) terhadap 2239 perawat di 9 rumah sakit di Jepang, menemukan bahwa burnout adalah faktor yang memengaruhi keinginan untuk berhenti bekerja. (Matsuo et al., 2021) Ketika seseorang merasa tidak nyaman di tempat kerja dapat menyebabkan ketegangan di lingkungan kerja dan mengancam psikologi serta perilaku di tempat kerja (Lu Y et al., 2017). Tidak adanya hari libur dan beban kerja yang tinggi juga mempunyai dampak pada kesehatan karyawan sehingga dapat mengalami kelelahan fisik dan mental (Ran L et al., 2019).

Organizational commitment diartikan sebagai respon positif yang dirasakan karyawan terhadap pengalaman kerja yang diberikan suatu organisasi (Matande et al., 2022). Organizational commitment juga dapat diartikan sebagai kemauan kuat dari pekerja untuk mempertahankan posisi dalam organisasi, mencapai tujuan organisasi, dan menerima nilai serta tujuan organisasi. Tingkat organizational commitment yang tinggi dapat memberikan kontribusi pada efektivitas kerja perawat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menurunkan angka turnover intention (Labrague et al., 2018).

Kualitas sumber daya manusia di rumah sakit yang unggul dan loyal terhadap organisasi dapat ditingkatkan dengan cara mengurangi potensi Job burnout. Selain itu, Organizational Commitment para perawat di rumah sakit harus diperhatikan sehingga tidak menimbulkan niat untuk keluar dari rumah sakit. Ketika para perawat memiliki keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan aspek pribadi kehidupannya, diharapkan hal ini akan memberikan kontribusi terhadap penurunan jumlah perawat yang keluar dari rumah sakit.

Melalui pengolahan data RS XYZ Bekasi yang telah dipaparkan, bahwa persentase turnover intention yang tinggi setiap tahunnya yang menjadi kesenjangan pada penelitian ini. Penjabaran di atas menyatakan esensialnya penelitian untuk dilakukan tentang faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada RS XYZ di Bekasi. Penelitian ini menetapkan faktor Work life- balance, Job burnout, dan Organizational Commitment sebagai variabel independen.

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menurunkan angka turnover intention perawat untuk meningkatkan kinerja perawat serta memberi pelayanan agar lebih optimal. Semua hal

ini akan mendukung mutu pelayanan sehingga dapat menjadi keunggulan dari fasilitas kesehatan lainnya.

METODE PENELITIAN

Jenis-jenis penelitian terdiri dari penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif, serta campuran kedua metode tersebut (Sekaran dan Bougie, 2020). Menurut Renjith, et al (2021), penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif memiliki tujuan untuk menjelaskan suatu masalah dengan uji hipotesis, sedangkan metode kualitatif bertujuan untuk menyelidiki dan memahami fenomena. Tujuan dari metode kuantitatif adalah untuk menguji dan mengkonfirmasi hipotesis (Renjith,., et al 2021) Penelitian ini menerapkan pendekatan metode penelitian kuantitatif memanfaatkan analisa statistik untuk pengukuran dengan software SmartPLS dengan tujuan untuk menjelaskan suatu masalah melalui uji hipotesis. Uji hipotesis dipakai dalam menganalisis hubungan antara variabel yang terlibat pada model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian kuantitatif dianalisa berdasarkan data dikumpulkan dari kuesioner yang disebarikan secara online pada bulan Oktober 2023 untuk melihat dampak Work-life balance, Job burnout serta Organizational commitment pada Turnover intention.

1. Profil Responden

Terdapat 120 responden telah merespon serta dipergunakan untuk tes aktual yang dilakukan peneliti. Adapun responden dalam penelitian ini ialah perawat pada RS XYZ di Bekasi. Berikut data profil responden yang pada tabel 1.

Tabel 1. Profil Demografi Responden

Deskripsi	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	32	27 %
	Perempuan	88	73 %
Usia	18-26 tahun	19	16 %
	27-42 tahun	94	78 %
	>42 tahun	7	6 %
Pendidikan Terakhir	D3 Bidan	17	14 %
	D4 Bidan	6	5 %
	D3 Perawat	77	64 %
	Profesi Ners (S1)	20	17 %
Lama kerja	1-4 tahun	59	49 %
	5-10 tahun	54	45 %
	> 10 tahun	7	6 %
Status Pernikahan	Lajang	23	19 %
	Menikah	96	80 %
	Bercerai	1	1 %
Jumlah Anak	0	26	22 %
	1	31	26 %
	2	47	39 %

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Responden penelitian ini sebanyak 120 perawat, sesuai jenis kelamin 27% adalah pria, dan 73% adalah wanita, sehingga jika dilihat dari jenis kelamin di dominasi oleh wanita. Kemudian jika dilihat dari sisi kelompok usia, kelompok usia dengan usia 18 – 26 tahun

yaitu sebanyak 16%, 27 – 42 tahun sebanyak 78%, >42 tahun sebanyak 6 % sehingga diketahui untuk responden penelitian ini paling banyak usia 27 – 42 tahun. Berdasarkan lama bekerja, 49% perawat bekerja selama 1-4 tahun, 45% perawat bekerja 5-10 tahun, dan 6% perawat bekerja > 10 tahun.

B. Deskripsi Konstruk Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 4 konstruk yaitu Work-life balance, Job burnout, Organizational commitment dan Turnover intention. Pada penelitian ini memakai skala Likert 1-5 ialah skala ordinal yang menentukan nilai rata-rata (mean). Setelah proses pengumpulan data memakai skala Likert 1-5 pilihan jawaban dimana skala 1 melambangkan sangat tidak setuju dan skala 5 melambangkan sangat setuju. Rerata jawaban responden dapat dikelompokkan dalam interval tertentu untuk membantu interpretasi hasil dalam studi. Interval dapat ditentukan dengan perhitungan berdasarkan nilai maksimum dan minimum dalam skala yang digunakan dengan rumus:

$$(\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum skala}) / \text{skala poin} = (5-1)/5 = 0.8$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai interval sejumlah 0.8 pada 5 skala yang dikelompokkan pada Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Kategori Jawaban Responden

Rentang Nilai	Kategori Jawaban
1,000 – 1,800	Sangat Tidak Setuju
1,801 – 2,600	Tidak Setuju
2,601 – 3,400	Netral
3,401 – 4,100	Setuju
4,101 – 5,000	Sangat Setuju

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

1. Analisis Deskriptif Variabel Work-Life Balance

Hasil analisis nilai rata-rata responden terhadap 7 indikator dari variabel Work-Life Balance adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Deskriptif Variabel Work-Life Balance

Indikator	Pertanyaan	Mean	Kategori
WLB1	“Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari”	3.90	Setuju
WLB2	“Kehidupan pribadi saya tidak terganggu karena tuntutan pekerjaan yang tinggi”	4.03	Setuju
WLB3	“Lingkungan kerja di rumah sakit mendukung kehidupan pribadi saya”	4.06	Setuju
WLB4	“Jadwal lembur saya tidak lebih dari 3x/bulan”	4.04	Setuju
WLB5	“Saya memiliki cukup waktu bersama keluarga dan teman”	4.22	Sangat Setuju
WLB6	“Saya memiliki waktu untuk melakukan hobi”	4.05	Setuju
WLB7	“Rumah sakit ini tidak mempersulit saya untuk mengambil cuti sesuai haknya”	4.17	Setuju

Rata-rata Total	4,07	Setuju
----------------------------	-------------	---------------

Temuan pada tabel 3. memperoleh hasil bahwa rata-rata (mean) variabel work life balance ialah 4,07 masuk kategori setuju. Adapun nilai rata-rata tertinggi variabel ini ialah pada indikator WLB 5 yang berbunyi “Saya memiliki cukup waktu bersama keluarga dan teman” senilai 4,22 dan ada pada kategori sangat setuju. Di lain sisi, nilai rata-rata terendah dimiliki oleh item WLB 1 yang berbunyi “Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari” senilai 3,90 dan berada pada kategori setuju. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki work-life balance dan setuju terhadap pernyataan kuesioner. Hal ini perlu dipertahankan oleh pihak manajemen rumah sakit XYZ agar karyawan dapat bekerja dan mengerjakan aktivitas pribadinya dengan puas.

2. Analisis Deskriptif Variabel Job burnout

Hasil analisis nilai rata-rata responden terhadap 7 indikator dari variabel Job burnout adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskriptif Variabel Job burnout

Indikator	Pertanyaan	Mean	Kategori
JB1	“Saya merasa lelah ketika bangun tidur untuk memulai pekerjaan saya”	2.14	Tidak Setuju
JB2	“Saya merasa pekerjaan saya terlalu berat”	2.01	Tidak Setuju
JB3	“Saya merasa bosan saat bekerja”	2.01	Tidak Setuju
JB4	“Beban pekerjaan yang banyak membuat saya frustrasi”	2.05	Tidak Setuju
JB5	“Saya cepat merasa tersinggung jika ada masalah pekerjaan”	2.01	Tidak Setuju
JB6	“Saya merasa ingin cepat menyelesaikan pekerjaan”	2.82	Netral
JB7	“Bagi saya, bekerja dengan orang lain melelahkan”	1.98	Tidak Setuju
Rata-rata Total		2,15	Tidak Setuju

Tabel 4. menghasilkan bahwa rata-rata (mean) variabel job burnout ialah 2,15 dan ada dalam kategori tidak setuju. Adapun nilai rata-rata paling tinggi pada variabel ini ialah pada indikator JB 6 yang berbunyi “Saya merasa ingin cepat menyelesaikan pekerjaan” senilai 2,82 dan berada pada kategori netral. Di lain sisi, nilai rata-rata terendah dimiliki oleh item JB 7 yang berbunyi “Bagi saya, bekerja dengan orang lain melelahkan” senilai 1,98 dan berada pada kategori tidak setuju. Melalui analisis statistik deskriptif di atas, menunjukkan bahwa responden cenderung menilai pekerjaan mereka saat ini tidak melelahkan. Hal ini perlu dipertahankan pihak manajemen rumah sakit XYZ agar karyawan dapat terhindar kondisi job burnout yakni kelelahan emosional dan mental akibat tingginya tuntutan kerja.

3. Analisis Deskriptif Variabel Organizational Commitment

Hasil analisis nilai rata-rata responden terhadap 7 indikator variabel Organizational Commitment yakni diantaranya:

Tabel 5. Deskriptif Variabel Organizational Commitment

Indikator	Pertanyaan	Mean	Kategori
JB1	“Saya merasa lelah ketika bangun tidur untuk memulai pekerjaan saya”	2.14	Tidak Setuju
JB2	“Saya merasa pekerjaan saya terlalu berat”	2.01	Tidak Setuju

JB3	“Saya merasa bosan saat bekerja”	2.01	Tidak Setuju
JB4	“Beban pekerjaan yang banyak membuat saya frustrasi”	2.05	Tidak Setuju
JB5	“Saya cepat merasa tersinggung jika ada masalah pekerjaan”	2.01	Tidak Setuju
JB6	“Saya merasa ingin cepat menyelesaikan pekerjaan”	2.82	Netral
JB7	“Bagi saya, bekerja dengan orang lain melelahkan”	1.98	Tidak Setuju
Rata-rata Total		2,15	Tidak Setuju

Hasil pada tabel 5. menghasilkan bahwa rata-rata (mean) variabel organizational commitment ialah 3,83 masuk kategori setuju. Adapun nilai rata-rata tertinggi variabel ini ialah pada indikator OC 7 yang berbunyi “Tetap bekerja di rumah sakit ini merupakan keinginan saya” senilai 4,08 dan berada pada kategori setuju. Di lain sisi, nilai rata-rata terendah dimiliki oleh item OC 5 yang berbunyi “Saya akan merasa bersalah jika saya keluar dari rumah sakit ini” senilai 3,53 dan berada pada kategori setuju. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki organizational commitment dan setuju terhadap pernyataan kuesioner. Hal ini perlu dipertahankan oleh pihak manajemen rumah sakit XYZ agar karyawan memiliki kemauan yang kuat untuk menjadi bagian dari rumah sakit dan mewujudkan tujuan rumah sakit RS XYZ.

4. Analisis Deskriptif Variabel Turnover Intention

Hasil analisis nilai rata-rata responden terhadap 7 indikator dari variabel Organizational Commitment adalah yakni diantaranya:

Tabel 6. Deskriptif Variabel Turnover Intention

Indikator	Pertanyaan	Mean	Kategori
TI1	“Saya sering berpikir ingin keluar dari rumah sakit ini”	2.08	Tidak Setuju
TI2	“Saya akan meninggalkan rumah sakit ini jika pekerjaan saya tidak nyaman”	2.48	Tidak Setuju
TI3	“Saya merasa tidak baik jika saya bekerja di rumah sakit yang sama untuk jangka waktu yang lama”	2.08	Tidak Setuju
TI4	“Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir”	2.19	Tidak Setuju

Tabel 6 menghasilkan bahwasanya rata-rata (mean) variabel turnover intention ialah 2,17 dan ada pada kategori tidak setuju. Adapun nilai rata-rata tertinggi pada variabel ini ialah pada indikator TI 2 yang berbunyi “Saya akan meninggalkan rumah sakit ini jika pekerjaan saya tidak nyaman” senilai 2,48 dan berada pada kategori tidak setuju. Di lain sisi, nilai rata-rata terendah dimiliki oleh indikator TI 5 yang berbunyi “Saya akan keluar dari rumah sakit ini dalam waktu dekat” senilai 1,85 dan berada pada kategori tidak setuju. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden cenderung memiliki turnover intention yang rendah dan tidak setuju terhadap pernyataan kuesioner. Hal ini perlu dipertahankan pihak manajemen rumah sakit XYZ agar karyawan tidak keluar dari rumah sakit.

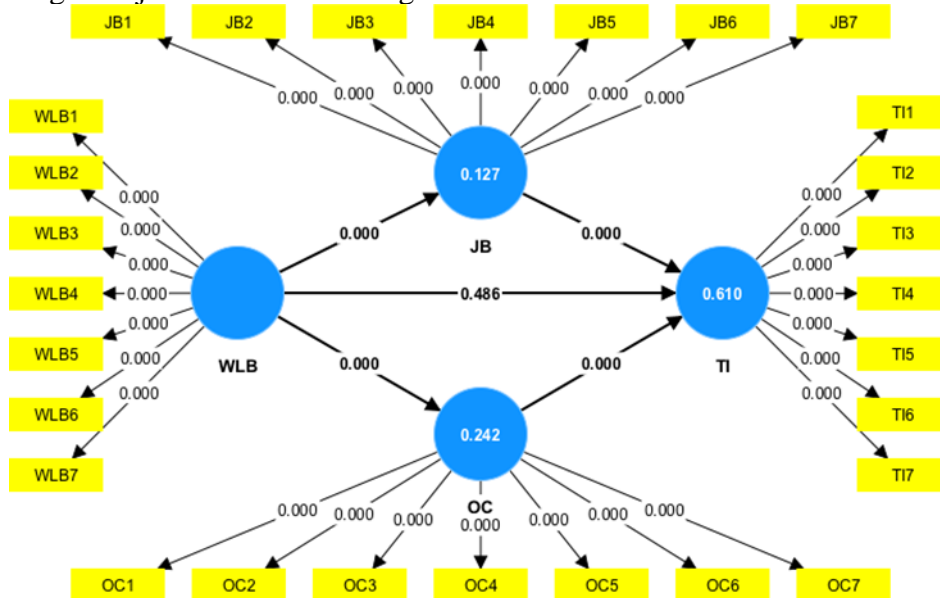
C. Analisis Data Penelitian

Penelitian ini memakai data interfensial dengan metode multivariat dan pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). Analisis statistik inferensial

didahului dengan menganalisa outer model dalam pengujian reliabilitas dan validitas semua indikator pada model penelitian. Dilanjutkan dengan menganalisa inner model yang bertujuan untuk menguji kemampuan prediksi dan eksplanatori dan signifikansi pengaruh antar variabel penelitian.

1. Outer Model

Outer model diterapkan memastikan item kuesioner dipergunakan memiliki kemampuan dalam mengukur variabel. Outer model dilakukan uji validitas serta uji reliabilitas. Adapun uji validitas dibagi menjadi validitas konvergen serta validitas diskriminan.



Gambar 1. Outer Model Uji Aktual Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Hasil pada gambar terlihat bahwa nilai loadings dari masing-masing indikator telah bernilai lebih dari 0,7 yang menunjukkan item telah valid. (Hair et al., 2019).

a) Uji Validitas

Validitas konvergen dan diskriminan dapat digunakan untuk menilai uji validitas dengan metode PLS-SEM. Nilai faktor loading variabel laten bersama indikatornya adalah komponen yang menilai validitas konvergen (convergent validity).

1) Validitas Konvergen

Dalam pengujian validitas konvergen, item pertanyaan dianggap valid jika memiliki loading factor > 0,7 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0.5 (Hair et al., 2019).

Tabel 7. Validity Convergent

Variabel	Indikator	Loading factor	Average Variance Extracted
<i>Work-Life Balance</i>	WLB1	0.710	0.583
	WLB2	0.802	
	WLB3	0.730	
	WLB4	0.779	
	WLB5	0.737	
	WLB6	0.840	
	WLB7	0.737	
	JB1	0.711	
	JB2	0.812	
	JB3	0.810	

<i>Job Burnout</i>	JB4	0.781	0.576
	JB5	0.766	
	JB6	0.702	
	JB7	0.721	
<i>Organizational Commitment</i>	OC1	0.722	0.709
	OC2	0.814	
	OC3	0.776	
	OC4	0.896	
	OC5	0.889	
	OC6	0.908	
	OC7	0.870	
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0.806	0.641
	TI2	0.784	
	TI3	0.819	
	TI4	0.809	
	TI5	0.736	
	TI6	0.836	
	TI7	0.810	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Semua item pada setiap variabel memiliki loading factor melebihi 0,7 dan AVE juga melebihi 0.5 yang berarti Maka item konstruk dianggap valid untuk mengukur konstruk.

2) Validitas Diskriminan HTMT

Variabel dinyatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai HTMT < 0,9 (Hair et al., 2019). Hasil pengujian HTMT sebagai berikut:

Tabel 8. Validitas Diskriminan HTMT

	<i>Work Life Balance</i>	<i>Job Burnout</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Work Life Balance</i>				
<i>Job Burnout</i>	0.384			
<i>Organizational Commitment</i>	0.537	0.437		
<i>Turnover Intention</i>	0.476	0.755	0.665	

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel mempunyai nilai HTMT kurang dari 0.9. Kesimpulannya yaitu indikator variabel dianggap terdiskriminasi dengan baik untuk mengukur variabelnya.

b) Uji Reliabilitas

Variabel dianggap memenuhi kriteria reliabilitas, bilamana mempunyai nilai Composite Reliability > 0.7 (Hair et al., 2019).

Tabel 9. Uji Reabilitas

Variabel	Composite Reliability
<i>Work-Life Balance</i>	0.907
<i>Job Burnout</i>	0.904

<i>Organizational Commitment</i>	0.944
<i>Turnover Intention</i>	0.926

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Composite Reliability pada setiap variabel telah melebihi nilai 0.7 artinya bahwa semua variabel reliabel.

2. Inner Model

Inner model ialah uji yang dipergunakan mengevaluasi hubungan dari variabel penelitian. Uji inner model meliputi uji multikolinearitas, R-square dan f- square.

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam menjamin variabel bebas tidak memiliki korelasi yang dapat mengganggu hasil penelitian. Setiap variabel dinyatakan memenuhi asumsi multikolinearitas apabila memiliki nilai VIF < 5 (Hair et al., 2021). Berikut hasil uji multikolinearitas.

Tabel 10. Uji Multikolineraritas

Variabel	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Job Burnout</i>	<i>Organizational Commitment</i>	<i>Turnover Intention</i>
<i>Work Life Balance</i>		1.000	1.000	1.372
<i>Job Burnout</i>				1.247
<i>Organizational Commitment</i>				1.436
<i>Turnover Intention</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai VIF > 5. Dengan demikian, kesimpulannya adalah penelitian sudah memenuhi asumsi multikolinearitas.

b) Koefisien Determinasi (R-square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengilustrasikan seberapa besar variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Nilai R- square berkisar antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$), semakin tinggi nilai R-square, semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Sarstedt et al., 2017; Hair et al., 2021).

Tabel 11. Nilai R-square (R²)

Variabel	R-Square
<i>Job Burnout</i>	0.127
<i>Organizational Commitment</i>	0.242
<i>Turnover Intention</i>	0.610

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel job burnout mempunyai nilai R- square 0,127 maka dari itu mampu ditarik kesimpulan jika variabel work- life balance dapat menjelaskan job burnout sebanyak 12,7% dan sisanya 87,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji pada penelitian ini. Selanjutnya, variabel organizational commitment mempunyai nilai R- square 0,242 maka variabel work-life balance dapat menjelaskan organizational commitment sebesar 0,242 atau 24,2%. Selanjutnya, turnover intention mempunyai nilai R- square 0,610. Hal tersebut menghasilkan variabel work life balance, job burnout, serta organizational commitment dapat memengaruhi turnover intention sebesar 0,610 atau 61,0% dan sisanya 39% dijelaskan oleh variabel yang tidak dikaji pada penelitian ini.

c) Effect Size (f-square)

Analisis F-square dipergunakan mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Fungsi dari F-square adalah untuk mengklasifikasikan

pengaruh variabel independen tersebut dalam tiga kategori. Secara khusus, jika nilai F-square melebihi 0,02, maka pengaruhnya dianggap lemah, jika nilainya melebihi 0,15, maka pengaruhnya dianggap sedang, dan jika nilai F-square melebihi 0,35, sehingga pengaruhnya dianggap kuat. Tetapi, apabila nilai F-square kurang dari 0,02, ini menghasilkan variabel independen pada penelitian tidak mempunyai dampak signifikan pada variabel dependen (Hair et al., 2021). Berikut hasil perolehan f-square pada penelitian:

Tabel 12. Nilai f-square (f2)

Varia bel	f- suar e	Interpret asi
<i>Work Life Balance</i> → <i>Job Burnout</i>	0.146	Lemah
<i>Work Life Balance</i> → <i>Organizational Commitment</i>	0.319	Sedang
<i>Work Life Balance</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.008	Lemah
<i>Job Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.531	Kuat
<i>Organizational Commitment</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.253	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dengan didasarkan tabel terlihat jika pengaruh work life balance terhadap job burnout berada lebih dari 0,02 namun lebih kecil dari 0,15 yang menghasilkan bahwa work life balance memberi dampak secara lemah pada job burnout. Di samping itu, work life balance pada organizational commitment memiliki nilai f-square pada rentang 0,15 - 0,3 yang menghasilkan work life balance memberi dampak sedang pada organizational commitment. Adapun work life balance pada turnover intention memiliki nilai f-square yang pada lebih kecil dari 0,02 yang menyatakan work life balance tidak signifikan dalam memberi dampak lemah pada turnover intention.

Di lain sisi, job burnout terhadap turnover intention memiliki nilai f-square yang pada lebih tinggi dari 0,35 yang menunjukkan bahwa job burnout memberikan pengaruh secara kuat terhadap turnover intention. Kemudian, organizational commitment terhadap turnover intention memiliki nilai f-square pada rentang 0,15 - 0,35 yang menunjukkan bahwa organizational commitment memberikan pengaruh sedang terhadap turnover intention. Oleh karena itu, rumah sakit perlu untuk memperhatikan job burnout karena kuatnya effect size job burnout terhadap turnover intention.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilaksanakan dengan metode bootstrapping untuk mengetahui dampak variabel bebas (Sekaran & Bougie, 2020). Uji dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penggunaan tingkat signifikansi sebesar 5% disebabkan hipotesis penelitian yang bersifat tanpa arah (two tailed). (Sarstedt et al., 2017) Berikut hasil uji hipotesis yang diperoleh:

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Standardized path coefficient	Hasil
H1: <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>job burnout</i>	-0.357	Didukung
H2: <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>organizational commitment</i>	0.492	Didukung
H3: <i>Job burnout</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>	0.509	Didukung
H4: <i>Organizational commitment</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0.377	Didukung
H5: <i>Work-life balance</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>	-0.066	Didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Pembahasan

Setelah melakukan analisa data secara menyeluruh mengenai keterkaitan antara Work-Life Balance, Job burnout, Organizational commitment terhadap turnover intention perawat RS XYZ di Bekasi, akan dibahas mengenai hasil analisa tersebut melalui perbandingan dengan hasil penelitian relevan.

1. Pengaruh Work-life Balance terhadap Job Burnout

Pengaruh Work-life balance pada job burnout memperoleh nilai standarized path coefficient sebesar -0,357. Nilai yang negatif menghasilkan work-life balance mempunyai arah negatif atau berlawanan pada job burnout sehingga H1 didukung. Nilai 0,357 menunjukkan bahwa kenaikan work life balance mampu menurunkan job burnout sebesar 0,357. Maka mampu ditarik kesimpulan jika Work life balance membawa pengaruh negatif pada job burnout. Penemuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yaitu work-life balance membawa pengaruh negatif terhadap burnout. (Lestari, 2019; Desnithalia, F. A., & Purba, H. P., 2021).

2. Pengaruh Work-life Balance terhadap Organizational Commitment

Hasil pengujian Hipotesis H2 memperoleh nilai koefisien standarized path coefficient sebesar 0,492. Nilai yang positif menghasilkan work-life balance mempunyai arah positif atau searah pada organizational commitment sehingga H2 didukung. Nilai 0,492 menunjukkan bahwa kenaikan work life balance mampu menaikkan organizational commitment sebesar 0,492. Maka dapat disimpulkan work-life balance memberikan pengaruh positif pada organizational commitment.

Hal tersebut sesuai dengan studi terdahulu yaitu work-life balance yang lebih baik menunjukkan korelasi positif terhadap organizational commitment. (Parkes & Langford, 2008; Wood, 2009; Dhaq et al., 2022). Manfaat individu yang mempunyai Work-Life Balance yaitu berpotensi meningkatkan produktivitas bekerja; mengurangi ketidakhadiran karena stres terkait pekerjaan, meningkatkan komitmen dan motivasi. (Wood, 2009)

3. Pengaruh Job Burnout terhadap Turnover Intention

Nilai standarized path coefficient yang diperoleh hipotesis H3 sebesar 0,509. Nilai yang positif menghasilkan job burnout mempunyai hubungan positif atau searah pada turnover intention sehingga H3 didukung. Nilai 0,509 menunjukkan bahwa kenaikan job burnout mampu menaikkan turnover intention sebesar 0,509. Maka mampu ditarik kesimpulan jika job burnout memberi pengaruh positif pada turnover intention. Penemuan ini sejalan dengan studi sebelumnya (Yeun et al., 2016; Zhang et al., 2011; Yang et al., 2018; Wang et al., 2020; Li Ran et al., 2019). Perawat harus meningkatkan kinerja positif dalam dirinya sehingga mampu menekan kejenuhan dalam bekerja, maka keinginan untuk meninggalkan rumah sakit akan menurun (Yang et al., 2018).

4. Pengaruh Organizational Commitment terhadap Turnover Intention

Temuan pengujian Hipotesis H4 memperoleh nilai koefisien standarized path coefficient sebesar -0,377. Nilai yang negatif menunjukkan bahwa organizational commitment mempunyai arah negatif atau berlawanan terhadap turnover intention sehingga H4 didukung. Nilai 0,377 menunjukkan bahwa kenaikan organizational commitment mampu menurunkan turnover intention sebesar 0,377. Sehingga mampu ditarik kesimpulan jika organizational commitment membawa pengaruh negatif pada turnover intention. Penemuan ini selaras dengan studi sebelumnya (Callado et al., 2023; Wei et al., 2021; Wu et al., 2022) sehingga penting untuk meningkatkan komitmen organisasi sebagai strategi untuk mempertahankan perawat terbaik dan menjaga mereka tetap berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Callado et al., 2023).

5. Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention

Nilai standarized path coefficient hipotesis H5 yang diperoleh ialah -0,066. Nilai yang negatif menghasilkan work-life balance mempunyai arah berlawanan pada turnover intention sehingga H5 didukung. Nilai 0,066 menghasilkan kenaikan work life balance mampu

menurunkan turnover intention sebesar 0,066. Dengan demikian, work-life balance memberi pengaruh berlawanan atau negatif pada turnover intention. Keselarasan penemuan ditemukan dari penelitian ini dan studi studi pendahulunya (Putri et al., 2021; Ma et al., 2012; Muhadi & Angesty, 2022).

KESIMPULAN

Melalui hasil penelitian yang dijalankan, sehingga didapatkan kesimpulan yakni diantaranya :

1. Work-life balance membawa pengaruh negatif pada job burnout perawat di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi perawat akan menurunkan job burnout yang dialami perawat itu. Meningkatkan work-life balance perawat tentu akan menurunkan job burnout perawat dalam berkerja.
2. Work-life balance membawa pengaruh positif pada organizational commitment perawat di rumah sakit. Oleh sebab itu, dengan meningkatkan Work-life balance maka organizational commitment perawat dapat meningkat.
3. Job burnout membawa pengaruh positif pada turnover intention perawat di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondisi Job burnout perawat meningkat, semakin meningkat pula turnover intention di rumah sakit.
4. Organizational commitment membawa pengaruh negatif pada turnover intention. Oleh karena itu, dengan meningkatkan Organizational commitment, maka turnover intention perawat di rumah sakit akan menurun.
5. Work-life balance membawa pengaruh negatif pada turnover intention.

Atas dasar tersebut, melalui meningkatkan Work-life balance perawat maka turnover intention perawat dapat turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526.
- Alblihed M., & Alzghaibi, H. A. (2022). The impact of Job Stress, Role Ambiguity, and Work-Life Imbalance on Turnover Intention during Covid-19: A Case Study of Frontline Health Workers in Saudi Arabia. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13132. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013132>
- Alrawashdeh, H. M., Al-Tammemi, A. A. B., Alzawahreh, M. K., Al-Tamimi, A., Elkholy, M., Al Sarireh, F., ... & Ghoul, I. (2021). Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC public health*, 21, 1-18.
- Andaleeb, S, S. (1998). Determinants Of Customer Satisfaction with Hospitals: A Managerial Model. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 11(6), 181-187. doi:10.1108/09526869810231541
- Aryee, S., Debrah, D. V., Boateng, M. J., & Asubonteng, W. S. (2005). Work- life balance and turnover intention: A study of Ghanaian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 236-253.
- Avadhani, V. D., & B Menon, R. (2022). Development and standardization of the work-life balance scale for the insurance sector employees. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2154994. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2154994>
- Banu, A. R., & Duraipandian, K. (2014). Development of an instrument to measure work life balance of IT professionals in Chennai. *International Journal of Management*, 5(11), 21–33.
- Bharathi, P. S., Jasim, K. M., Santhanalakshmi, K., & Boohene, D. (2018). WLB model and performance measurement: Evidence with private hospital women nurses in Ghana milieu. *International Journal of Business Innovation and Research*, 16(4), 424. <https://doi.org/10.1504/IJBIR.2018.093520>
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023, February). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 4, p. 521)

- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396–402. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.012>
- Dechawatanapaisal, D. (2017). The mediating role of organizational embeddedness on the relationship between quality of work life and turnover: Perspectives from healthcare professionals. *International Journal of Manpower*, 38(5), 696–711. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0205>
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan fear of COVID-19 terhadap burnout pada perawat rumah sakit. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1141.
- Devi, A. C., & Rani, S. (2012). Personality and work - life balance. *Journal of Contemporary Research in Management*, 23-30.
- Diab, S. M., & Ajlouni, M. T. (2015). The Influence of Training on Employee's Performance, Organizational Commitment, and Quality of Medical Services at Jordanian Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117–127. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n2p117>
- Diana, Eliyana, A., Mukhtadi, & Anwar, A. (2022). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Heliyon*, 8(1), e08685. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08685>
- Dihag, R. F., Tentama, F., & Bashori, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat RSUD GENERASI Y. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 4(1), 16-30.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Gaudet, M. C., & Tremblay, M. (2017). Initiating structure leadership and employee behaviors: The role of perceived organizational support, affective commitment and leader–member exchange. *European Management Journal*, 35(5), 663-675. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.04.001>
- Gillies, D.A. 2007. 'Nursing Management a System Approach'. 3 Th Edition. International Edition. WB Saunders.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Groth-Marnat, G. (2010). *Handbook of Psychological Assessment*. Terj. Soetjipto, H.P & Soetjipto, S.M. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361– 373.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2021). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/eb-11-2018-0203>
- Hair, J., Holligsworth, C., Randolph, A., & Chong, A. (2017). An Updated and Expanded Assessment of PLS-SEM in Information Systems Research. *Industrial Management & Data Systems*, 117 (3), 442-458.
- Lestari, D. A. (2019). Pengaruh work life balance terhadap burnout pada perawat rumah sakit (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Hardani, H., Ustiawaty, J., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). SKALA PENGUKURAN DAN INSTRUMEN PENELITIAN. In H. Andriani (Ed.), *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (1st ed., Vol. 1, pp. 379–396). essay, CV. Pustaka Ilmu Group.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International journal of nursing sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>

- Lazarus, R.S & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Lestari, D. A. (2019). *Pengaruh work life balance terhadap burnout pada perawat rumah sakit* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Liu, X., & Deng, J. (2011). Development of organizational commitment based on the social exchange theory. In 2011 International Conference on Management and Service Science (pp. 1-6)
- Lu, Yong & Hu, Xiao-Min & Huang, Xiao-Liang & Zhuang, Xiaodong & Guo, Pi & Feng, Li-Fen & Hu, Wei & Chen, Long & Zou, Huachun & Hao, Yuan-Tao. (2017). 'The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study'. *BMJ Open*. 7. e014894. 10.1136/bmjopen-2016-014894.
- Ma, C. C., & Samuels, M. E. (2012). The impact of work-life balance on nurses' intention to leave the profession. *Journal of nursing management*, 20(5), 662-671.
- Matande, M., Kurniawati, D, T., & Thoyib, A. (2022) The effect of perceived organizational support and transformational leadership on turnover intention of health workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *International Journal of Research in Business & Social Science*,11(6): 218- 228.
- Matsuo, M., Suzuki, E., Takayama, Y., Shibata, S., & Sato, K. (2021). Influence of striving for work-life balance and sense of coherence on intention to leave among nurses: A 6-month prospective survey. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 58, 00469580211005192.
- McNall, Laurel., Nicklin, Jessica., Masuda, Aline. (2010). A Meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 381-396.
- Mello, J. A. (2011). 'Strategic Management of Human Resources'. Canada: Nelson Education, Ltd
- Muhadi, M., & Angesty, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3).
- NSI Nursing Solutions Inc. (2022) 2022 National Health Care Retention & RN Staffing Report. United States. Available at: <http://www.nsnursingsolutions.com/Files/assets/library/retentioninstitute/NationalHealthcareRNRetentionReport2022.pdf>.
- Oktizulvia, C., Dachriyanus, D., & Vionalisa, V. (2017). 'Job satisfaction factors and nurses intention to quit in type c hospitals'. *Journal of Nursing & Care*, 06(03). <https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000399>
- Parkes, L.P., & Langford, P.H. (2008). Work-Life Balance or Work-Life Alignment? A Test of The Importance of Work-life Balance For Employee Engagement and Intention To Stay In Organisations. *Journal of Management & Organization*, 14, 267-284.
- Putri, L. O. K. (2021). *Pengaruh work life balance terhadap turnover intention dengan job engagement sebagai pemediasi pada tenaga medis di rumah sakit panti rini yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Ran L, Chen X, Peng S, et al. (2019). 'Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction'. *BMJ Open* 2020;10:e036702. doi:10.1136/bmjopen-2019-036702
- Raymo, J.M., and Sweeney, M. (2005). Work Family Conflict and Retrimment Preference. *The Journals of Gerontology Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 1-29.
- Robbins, S. P. Dan Timothy A. Judge. (2015). 'Organizational Behavior, 16th Edition'. New York: Pearson International
- Sagherian, K., Steege, L. M., Geiger-Brown, J., & Harrington, D. (2018). The Nursing Performance Instrument: Exploratory and Confirmatory Factor Analyses in Registered Nurses. *Journal of Nursing Research*, 26(2), 130– 137. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000215>
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Pick, M., Liengaard, B. D., Radomir, L., & Ringle, C. M. (2022). Progress in partial least squares structural equation modeling use in marketing research in the last decade. *Psychology & Marketing*, 39(5), 1035–1064. <https://doi.org/10.1002/mar.21640>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Eds.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Schuler S dan Jackson S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Sekaran, U & Bougie, R. (2016). 'Research Methods For Business: A Skill Building Approach', 7th

Edition. New Jersey: Wiley

- Sellars, B. B. (2019). The journey to excellence: Transforming the care delivery process through service excellence training and standards of professionalism. *Nursing Management*, 50(3), 38–42. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000553495.55403.ca>
- Shabir, S., & Gani, A. (2020). Impact of work–life balance on organizational commitment of women health-care workers: Structural modeling approach. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 917–939. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1820>
- Sharfaei, S., Ong, J. W., & Ojo, A. O. (2022). The Impact of Industry Forces on International SME Performance in Iran: The Mediating Effect of Competitive Advantage. *Administrative Sciences*, 12(4), 132. <https://doi.org/10.3390/admsci12040132>
- Sharma, G. (2017). Pros and cons of different sampling techniques. *International Journal of Applied Research*, 3(7), 749–752.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The influence of work life balance on turnover intention in private hospitals: The mediating role of work life conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126-139.
- Thilagavathy S & Geetha SN. (2021). Work-life balance—A systematic review. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T., & Nakamura, J. (2013). Nationwide survey of work environment, work-life balance and burnout among psychiatrists in Japan. *PloS one*, 8(2), e55189.
- Vaismoradi, M., Tella, S., A. Logan, P., Khakurel, J., & Vizcaya-Moreno, F. (2020). Nurses’ Adherence to Patient Safety Principles: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 2028. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062028>
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). ‘Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling’. *BMC Family Practice*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work life balance, turnover intention, and organizational commitment in nursing employees at X hospital, Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(4), 221-228.
- Wei, W., Gan, M., Liu, Y., Yang, M., & Liu, J. (2021). Mediating effects of nurses ‘personal and organizational values between organizational commitment and turnover: Cross-sectional study. *PloS one*, 16(10)
- Wheatley, D. (2012). Good to be home? Time-use and satisfaction levels among home-based teleworkers: Home-based teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 224–241. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00289.x>
- Wirtz, J., & Zeithaml, V. (2018). Cost-effective service excellence. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 46(1), 59–80. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0560-7>
- Wood, S. (2018). Work–life balance supports can improve employee well-being. In *CIPD Applied Research Conference 2018*
- Wu, H., & Liu, Y. (2022). The relationship between organisational support for career development, organisational commitment, and turnover intentions among healthcare workers in township hospitals of Henan, China. *BMC Primary Care*, 23(1), 1-8
- Yang, L. F., Liu, J. Y., & Liu, Y. H. (2018). Job burnout and turnover intention among nurses in China: the mediating effects of positive emotion. *Frontiers of Nursing*, 5(1), 43-47.
- Yeun, Y. R., & Han, J. W. (2016). Effect of nurses’ organizational culture, workplace bullying and work burnout on turnover intention. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*, 8(1), 372-380
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 11(1), 1-1.