

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA DAN  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP INTENSI BERPINDAH  
KERJA PADA PERAWAT IRNA RSUD KOTA DUMAI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Islam Riau  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Strata Satu Psikologi*



**AULIA MIFTAHUL JANNAH**

**178110148**

**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA KELUARGA DAN  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP INTENSI BERPINDAH  
KERJA PADA PERAWAT IRNA RSUD KOTA DUMAI**

**AULIA MIFTAHUL JANNAH**  
**178110148**

**Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Pada Tanggal**  
**05 Agustus 2021**

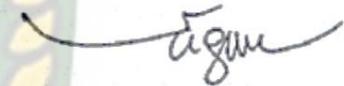
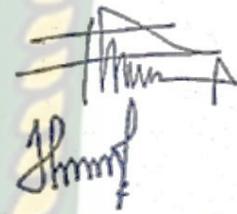
**DEWAN PENGUJI**

**TANDA TANGAN**

Dr. Fikri, S.Psi., M.Si

Juliarni Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Didik Widiantoro, M.Psi., Psikolog



**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Psikologi**

Pekanbaru, 30 September 2021

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



**Yanwar Arief, M.Psi Psikolog**

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aulia Miftahul Jannah

NPM : 178110148

Judul : Pengaruh keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap intensi berpindah kerja pada perawat instalasi rawat inap RSUD Dumai

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan orang lain dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi manapun.

Apabila dikemudian hari skripsi saya tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

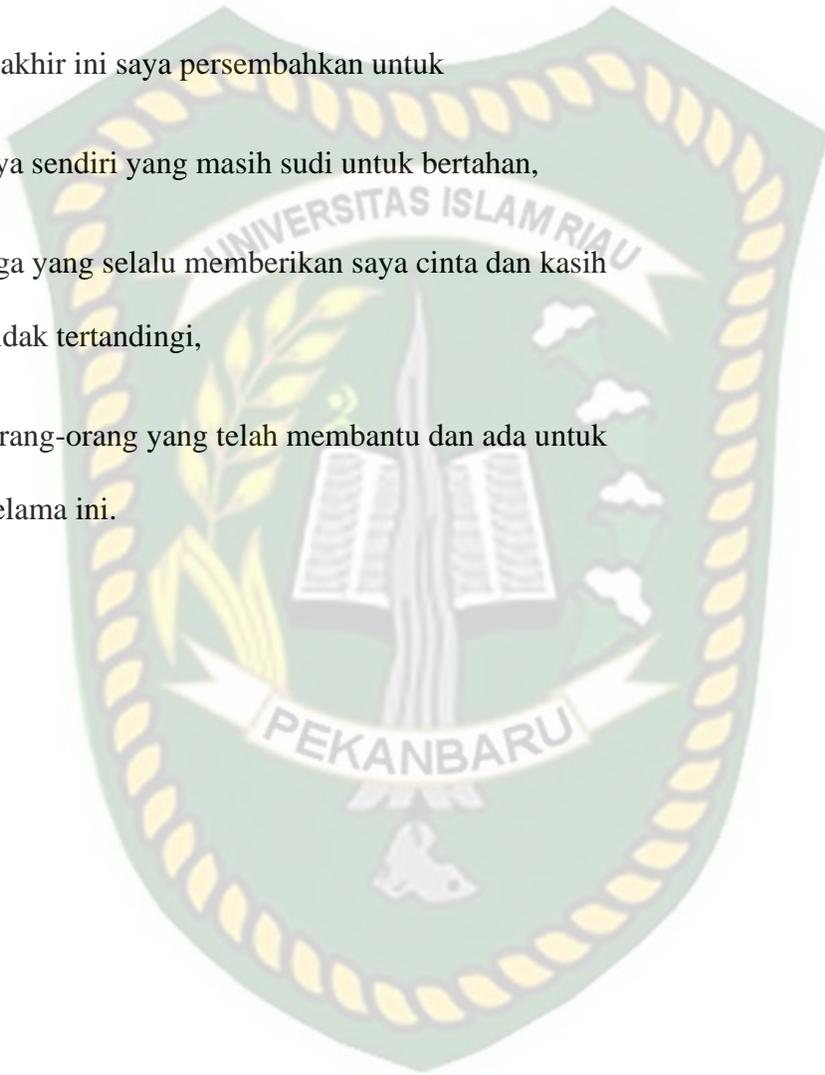
Pekanbaru, Juli 2021

Yang menyatakan

Aulia Miftahul Jannah

## HALAMAN PERSEMBAHAN

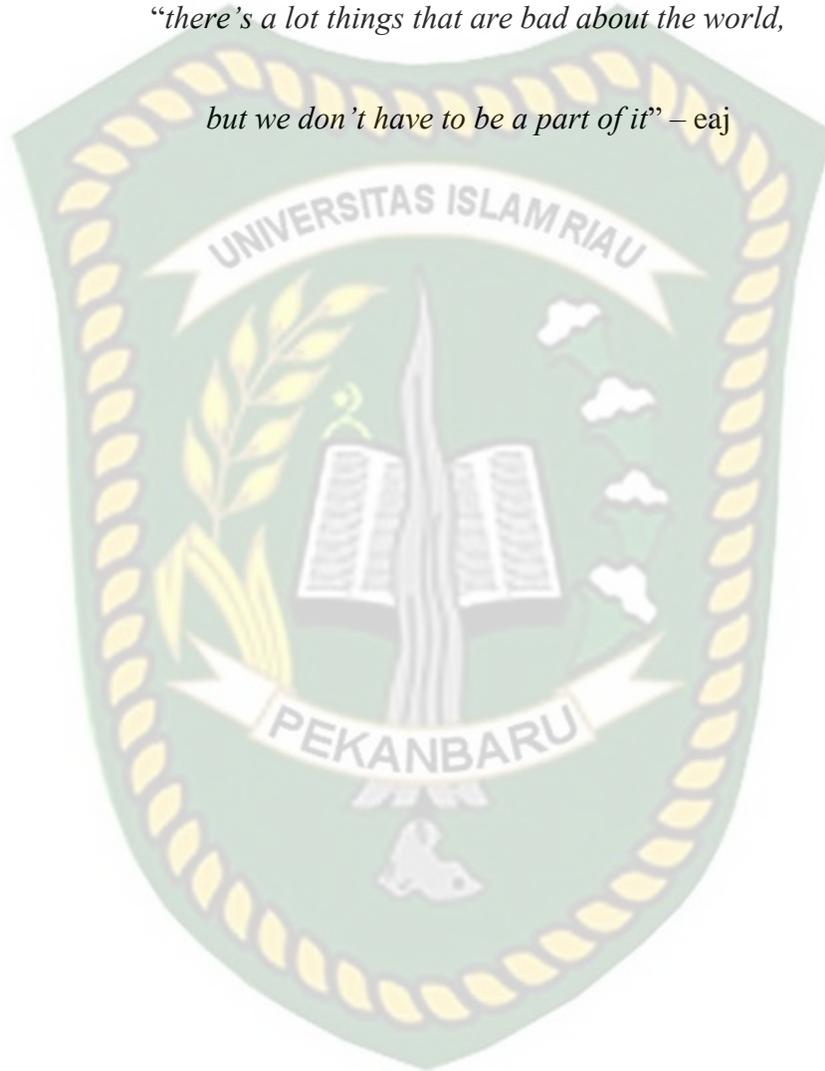
Tugas akhir ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang masih sudi untuk bertahan, keluarga yang selalu memberikan saya cinta dan kasih yang tidak tertandingi, serta orang-orang yang telah membantu dan ada untuk saya selama ini.



## MOTTO

*“there’s a lot things that are bad about the world,*

*but we don’t have to be a part of it” – eaj*



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt. karena atas berkat rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Keseimbangan Kerja Keluarga dan Keterikatana Kerja terhadap Intensi Berpindah Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai”. Shalawat dan salam senantiasa penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad Saw. yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman penuh kebaikan ini.

Penulisan proposal penelitian ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu penulis berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., MCL. selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri, M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau serta dosen pembimbing skripsi dan dosen pembimbing akademik.
4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M. Psi., Psikolog. selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S. Psi., M.A. selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog, selaku Kepala Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
7. Bapak Didik Widianoro, M.Psi., Psikolog, selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
8. Bapak Ahmad Hidayat. M.Psi., Psikolog, sebagai Penasihat Akademik
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau: Bapak Sigit Nugroho, M.Psi., Psikolog, Ibu Syarifah Faradina, S.Psi., M.A., dr. Raihannatu Binqolbi Ruzzain, Ibu Leni Armayati., S.Psi, M.Si., Ibu Icha Herawaty, S.Psi, M.Soc.,SC, serta seluruh bapak ibu dosen lainnya yang tidak dicantumkan. Terima kasih atas ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau
10. Pengurus Tata Usaha dan Perpustakaan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang tidak dapat disebutkan satu demi satu yang telah membantu penulis dalam hal administrasi akademik maupun prasyarat mengenai pengerjaan skripsi
11. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dukungan yang tidak terhingga kepada penulis.
12. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam bentuk materi maupun non-materi selama pengerjaan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabat penulis, Sarah dan Ike yang telah menemani penulis di situasi apapun selama ini.

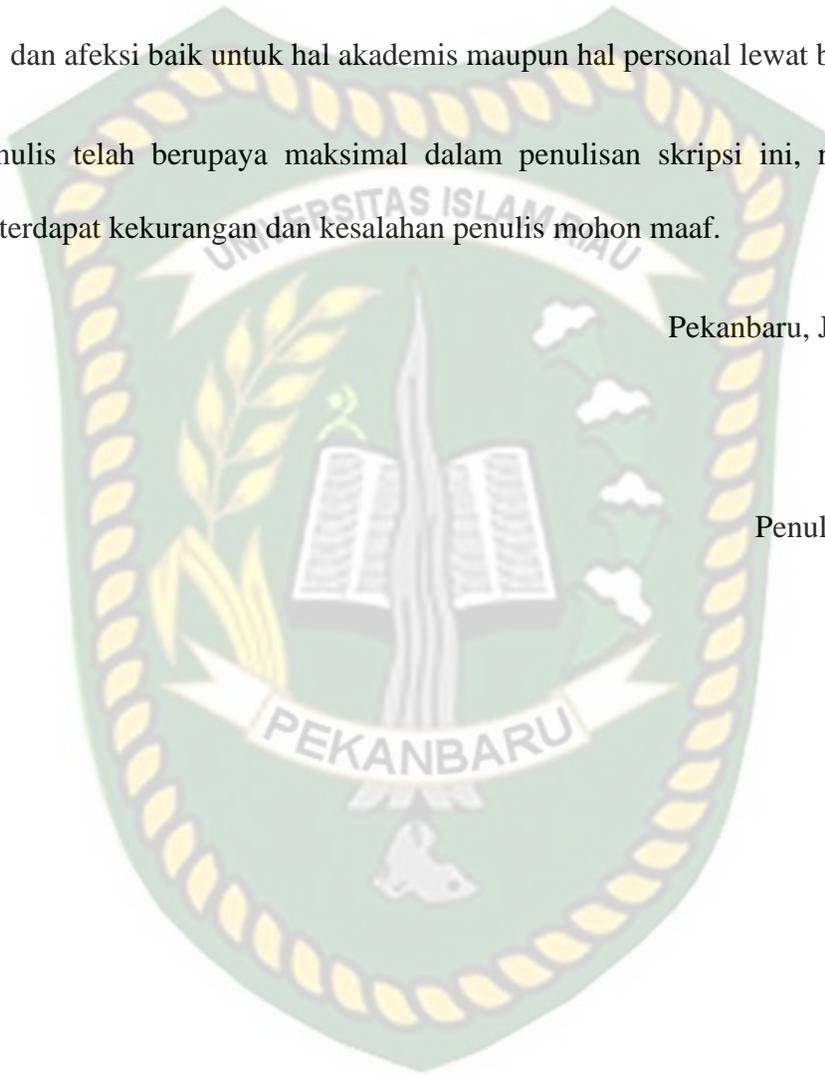
14. Teman-teman yang selalu ada bersama penulis di masa perkuliahan, Yuan, Andi, dan Najla.

15. Kepada Day6 yang sudah memberikan banyak hiburan, afirmasi, motivasi, dan afeksi baik untuk hal akademis maupun hal personal lewat banyak hal.

Penulis telah berupaya maksimal dalam penulisan skripsi ini, namun apabila masih terdapat kekurangan dan kesalahan penulis mohon maaf.

Pekanbaru, Juli 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ii
MOTTO .....	iii
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
ABSTRAK .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis .....	6
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
2.1 Intensi Bepindah Kerja .....	8
2.2 Keseimbangan Kerja Keluarga .....	9
2.2.1 Definisi Keseimbangan Kerja Keluarga .....	9
2.2.2 Dimensi Keseimbangan Kerja Keluarga .....	11
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kerja Keluarga .....	12
2.3 Keterikatan Kerja .....	13
2.3.1 Definisi Keterikatan Kerja .....	13

2.3.2 Dimensi Keterikatan Kerja .....	16
2.4 Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga dan Keterikatan Kerja dengan Intensi Berpindah Kerja .....	17
2.5 Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>23</b>
3.1 Desain Penelitian.....	23
3.2 Identifikasi Penelitian.....	23
3.2.1 Variabel Bebas (X) .....	23
3.2.2 Variabel Terikat (Y) .....	24
3.3 Definisi Operasional.....	24
3.3.1 Definisi Operasional Keseimbangan Kerja Keluarga.....	24
3.3.2 Definisi Operasional Keterikatan Kerja.....	25
3.3.3 Definisi Operasional Intensi Berpindah Kerja.....	25
3.4 Subjek Populasi .....	26
3.4.1 Populasi Penelitian.....	26
3.4.2 Sampel Penelitian .....	26
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.5.1 Skala Keseimbangan Kerja Keluarga .....	27
3.5.1.1. Skala Keterikatan Kerja.....	28
3.5.1.2 Skala Intensi Berpindah Kerja .....	29
3.6 Validitas dan Realibilitas .....	30
3.6.1 Validitas .....	30
3.6.2 Realibilitas .....	30
3.7 Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7.2 Analisis Linear Berganda .....	33
3.7.3 Uji Hipotesis .....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>

4.1	Persiapan Penelitian .....	35
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian .....	35
4.1.2	Pelaksanaan Uji Coba .....	35
4.1.3	Hasil Uji Coba Penelitian .....	35
4.2	Pelaksanaan Penelitian .....	37
4.3	Hasil Analisis Data .....	37
4.3.1	Demografi Data .....	37
4.3.2	Deskripsi Data .....	38
4.4	Analisis Data .....	44
4.4.1	Uji Asumsi Klasik .....	44
4.4.2	Uji Hipotesis .....	47
4.5	Pembahasan .....	52
BAB V PENUTUP .....		56
5.1	Kesimpulan .....	56
5.2	Saran .....	56
5.2.1	Bagi Instansi .....	56
5.2.2	Bagi Peneliti Selanjutnya .....	57
DAFTAR PUSTAKA .....		58

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah perawat IRNA RSUD Kota Dumai .....	3
Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> skala Keseimbangan Kerja Keluarga.....	28
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Keterikatan Kerja.....	29
Tabel 3.3 <i>Blue Print</i> Skala Intensi Berpindah Kerja.....	30
<b>Tabel 4.1 Demografi Data Responden Penelitian .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 4.2 Deskripsi Data Penelitian .....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4.3 Rumus Kategorisasi .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Keseimbangan Kerja Keluarga.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.5 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Keterikatan Kerja .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.6 Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Intensi Berpindah Kerja .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.7 Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dan Jenis Kelamin.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.8 Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dan Usia.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.9 Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dan Lama Bekerja.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.10 Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dengan Status Pernikahan ..</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Pengukuran Uji Normalitas .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedstisitas – Uji Glejser .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.15 Hasil Uji F .....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4. 16 Hasil Analisis Linear Berganda .....</b>	<b>48</b>

**Tabel 4.17 Hasil Uji R<sup>2</sup> ..... 49**

**Tabel 4.18 Hasil Uji t ..... 51**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

**PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-KELUARGA DAN  
KETERIKATAN KERJA TERHADAP INTENSI BERPINDAH  
KERJA PADA PERAWAT IRNA RSUD KOTA DUMAI**

Aulia Miftahul Jannah

178110148

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

Tingginya tingkat perpindahan pada perawat akan merugikan rumah sakit, sehingga perlu diperhatikan intensi berpindah kerja perawat. Intensi berpindah kerja perawat dapat terjadi karena adanya beberapa faktor contohnya keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap intensi berpindah kerja pada perawat. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan skala *work life balance*, skala *The Utrecht Work Engagement Scale 9 (UWES-9)* dan skala *turnover intention*. Populasi penelitian adalah perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Dumai dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang yang diambil dengan teknik *accidentally sampling*. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini merupakan teknik analisis parametrik dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan kepada intensi berpindah kerja ( $F_{hitung} 25,128$  dengan  $Sig 0,000 < 0,05$ ). Hasil analisis secara parsial mengungkapkan keseimbangan kerja keluarga memberikan pengaruh yang signifikan pada intensi berpindah kerja dengan arah negatif ( $t_{hitung} -4,019$  dengan  $Sig 0,000 \leq 0,005$ ) dan keterikatan kerja juga memberikan pengaruh signifikan dengan arah negatif pada intensi berpindah kerja ( $t_{hitung} -3,516$  dengan  $Sig 0,001 > 0,05$ ) pada perawat Irna RSUD Kota Dumai.

Kata Kunci: Keseimbangan Kerja - Keluarga, Keterikatan Kerja, Intensi Berpindah Kerja, Work Life Balance, Work Engagement, Turnover Intention

**THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK  
ENGAGEMENT TO TURNOVER INTENTION OF IRNA  
NURSES IN RSUD KOTA DUMAI**

Aulia Miftahul Jannah

178110148

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRACT**

The high rate of nurses turnover will be detrimental to the hospital, so it is necessary to pay attention to the intention turnover of nurses. Intention turnover of nurses can occur due to several factors, for example like the work life balance and work engagement. This study was conducted to find out the relationship between work life balance and work engagement to the intention turnover of nurses. Research data obtained by using work life balance scale, The Utrechth Work Engagement Scale 9 (UWES9) scale, and turnover intention scale. The population is the nurses Instalasi Rawat Inap RSUD Dumai with a total sample of 120 respondents. Researcher using parametric analysis to analysis the data with multiple regression method. The results of data analysis show that work life balance and work engagement simultaneously have a significant effect on the turnover intention ( $F_{count} 25,128$  with Sig  $0,000 < 0,05$ ). The results of partial analysis reveal that work life balance has a significant effect on the turnover intention in a negative direction ( $t_{count} -4,019$  with Sig  $0,000 \leq 0,005$ ) also work engagement has a significant effect on the turnover intention in a negative direction ( $t_{count} -3,516$  with Sig  $0,001 > 0,05$ ) on The IRNA nurses of RSUD Kota Dumai

Keywords: Work life balance, Work Engagement, Turnover Intention, Nurses, Hospitality

تأثير التوازن بين العمل-الأسرة والتزام العمل على كثافة تبدل العمل لدى الممرض  
في المستشفى دوماي

أوليا مفتاح الجنة

178110148

كلية علم النفس  
الجامعة الإسلامية الرياوية

### ملخص

قد تبدل الممرض تبديلا ارتفاعا يؤثر على خسارة المستشفى، ولذلك معرفة على كثافة تبدل العمل شيء هام، وهذا لأن العوامل منها التوازن بين العمل-الأسرة والتزام العمل. ويهدف هذا البحث إلى معرفة ارتباط بين العمل-الأسرة والتزام العمل على كثافة تبدل العمل لدى الممرض. وتعال الباحثة البيانات باستخدام مقياس *work life balance*، *The Utrecht work engagement scale 9 (UWES-9)*، ومقياس *turnover intention*. ويكون الممرضون في المستشفى دوماي كالعينة وعددهم 120 ممرضا الذين أخذتهم الباحثة بأسلوب *accidentally sampling*. وأسلوب تحليل البحث المستخدم هو أسلوب تحليل *parametrik* بطريقة تحليل *regresi linier berganda*. ونتيجة تحليل البيانات دلت إلى أن توازن العمل والأسرة والتزام العمل يتأثر على كثافة تبدل العمل ( $F_{hitung} = 25.128$  و نتيجة  $0.05 > 0.000$  sig) والتزام العمل يؤثر أثر سلبي على كثافة تبدل العمل ( $t_{hitung} = -3.516$  و نتيجة  $0.05 > 0.001$  sig) لدى الممرض في المستشفى دوماي.

الكلمات الرئيسية: التوازن بين العمل-الأسرة، التزام العمل، كثافة تبدل العمل،  
*turnover intention*، *work engagement*، *work life balance*.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam hal pertumbuhan dan perkembangan perusahaan atau pun instansi. Tenaga kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia artinya orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, baik di dalam mau pun di luar hubungan kerja. Perusahaan mau pun instansi tempat tenaga kerja bekerja memberikan ekspektasi tinggi terhadap kapabilitas dan kompetensi untuk bekerja secara efisien, kreatif, dan inovatif (Arshad & Puteh, 2015)

Pada setiap instansi atau perusahaan memiliki kriteria tersendiri dalam memilih tenaga kerja pada setiap jenis pekerjaan. Seperti halnya di rumah sakit, salah satu tenaga kerja yang lumrah di jumpai adalah perawat. Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan layanan kesehatan. Menurut *International Council of Nurses (ICN)* perawat adalah orang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, dan memiliki otoritas untuk melakukan tindakan perawatan kesehatan, memberikan pelayanan kepada setiap orang yang membutuhkan layanan kesehatan. Karena peran perawat sangat penting, maka instansi yang mempekerjakan perawat senantiasa menjaga kualitas, profesionalisme, termasuk pula tingkat berpindahanya perawat (Kusumaningrum & Harsanti, 2015)

Di Indonesia perpindahan perawat pada rumah sakit swasta mencapai lebih dari 10% setiap tahunnya. Angka ini lebih besar dari tingkat normalnya perpindahan tenaga kerja yang ada pada angka 5-10% (Gilis dalam Kurniawaty dkk., 2019). Survei yang dilakukan oleh *American Health Care Association* (AHCA) pada tahun 2012 menyebutkan persentase rata-rata perpindahan perawat adalah 43,9% dan di Kanada sebesar 19,9%.

Tenaga kerja mudah meninggalkan atau berhenti dari pekerjaan mereka karena merasa kebutuhan tidak terpenuhi, hal ini juga dikarenakan cukup banyak pilihan kerja lain dan kesempatan dan tawaran yang diberikan oleh pemerintah atau perusahaan swasta (Arshad & Puteh, 2015). Sedangkan menurut Belete (2018) pekerja akan meninggalkan perusahaan mereka sampai merasa nyaman akan suatu pekerjaan. Prasyarat untuk meninggalkan pekerjaan atau instansi adalah ketika ada intensi untuk meninggalkan atau dapat disebut sebagai intensi berpindah.

Perawat merupakan tenaga kerja kesehatan yang jumlahnya paling besar yaitu sekitar 460267 orang atau 30,67% dari keseluruhan tenaga kesehatan yang ada di Indonesia (data berdasarkan bpsdcm Kementerian Kesehatan, per 31 Desember 2020). Berdasarkan jumlah tersebut, apabila tingkat berpindahnya perawat di atas batas normal maka dinilai akan merugikan rumah sakit karena mengganggu pelayanan, sistem kepegawaian, serta membebani rumah sakit atau pun instansi pemerintah dalam hal, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan orientasi perawat (Anggara dkk., 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah Dumai merupakan rumah sakit rujukan pemerintah Kota Dumai dengan fasilitas UGD, IGD, Poliklinik, Laboratorium dan Irna dan sebagainya. Perawat bagian instalasi rawat inap memiliki beberapa tugas dan tanggung jawab yaitu memberikan perawatan pada pasien, memberikan petunjuk dan informasi berkenaan dengan kesehatan dan administrasi rumah sakit pada pasien, serta melakukan pemeliharaan pada setiap ruang rawat inap, dan lain sebagainya. Pada Irna jumlah perawat mencapai 146 orang dengan kategori Irna A Pria sebanyak 29 perawat, Irna A Wanita sebanyak 33 perawat, Irna B 24 perawat, Irna C 30 sebanyak 30 perawat dan Irna D sebanyak 30 perawat. Berikut merupakan tabel jumlah perawat dari tahun 2018-2020. Pada tahun 2020 persentase jumlah keluar perawat adalah 5% dari total keseluruhan perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah perawat IRNA RSUD Kota Dumai**

Tahun	Ruang	Jumlah	Keluar
2018	Irna A	28	2
	Irna B	15	1
	Irna C	14	0
	Irna D	20	1
2019	Irna A	27	1
	Irna B	25	3
	Irna C	21	2
	Irna D	26	1
2020	Irna A Pria	33	4
	Irna A Wanita	29	1
	Irna B	26	1
	Irna C	30	2
	Irna D	30	1

Sumber : Bagian kepegawaian RSUD Kota Dumai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah perpindahan pada perawat Irna RSUD Kota Dumai dari tahun 2018 ke 2019 mengalami kenaikan dari 5,2% sampai ke 7,1% kemudian dari tahun 2019 ke tahun 2020 terjadi penurunan ke 6,4%. Dapat disimpulkan bahwa perpindahan perawat Irna RSUD Kota Dumai tergolong normal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas tenaga kerja antara lain ialah, dukungan manager/supervisor, otoritas kerja, konflik kerja-keluarga (Suifan, Abdallah, dan Diab., 2016) serta keterikatan kerja tenaga kerja dalam pekerjaan mereka (Akbar, 2013). Kurniawaty dkk (2019) berpendapat bahwa konflik pada pekerjaan atau pun keluarga dapat menimbulkan stres yang memicu tenaga kerja untuk memiliki intensi berpindah kerja. Apabila tenaga kerja dapat mengelola konflik kerja-keluarga menjadi keseimbangan kerja-keluarga yang baik maka intensitas berpindah kerja pada tenaga kerja dapat menurun (Suifan dkk., 2016). Hal ini juga dikemukakan oleh Jaharuddin dan Zainol (2019) yaitu keseimbangan kerja-keluarga dapat menurunkan intensi berpindah kerja dan meningkatkan keterikatan kerja tenaga kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada 7 perawat yang bertugas diketahui bahwa perawat yang telah senior dan telah menikah merasa mereka cukup senang dengan pekerjaan mereka meskipun terkadang merasa sulit untuk membagi waktu, namun para perawat senior menganggap itu adalah bentuk tanggung jawab mereka terhadap profesi. Sedangkan perawat junior dan belum

menikah tidak merasakan keberatan akan pekerjaan serta menganggap pekerjaan dan gaji yang diberikan sebagai honorer cukup setimpal. Hal ini dapat dikaitkan dengan teori keseimbangan kerja keluarga dimana Fisher, Bulger dan Smith (2009) menyatakan bahwa untuk memiliki keseimbangan kerja keluarga yang baik, seorang pekerja harus mengatasi tekanan yang ada salah satunya menyeimbangkan waktu peran personal dan pekerjaan. Sementara pada faktor tanggung jawab dan rasa bahagia dapat dinilai dari aspek *dedication* dan *absorption* yang ada pada keterikatan kerja (Schaufeli, dkk., 2002)

Studi pendahulu membuktikan bahwa tenaga kerja yang memiliki keseimbangan kerja-keluarga akan memiliki keterikatan kerja yang baik pula, dan berhubungan negatif dengan intensi karyawan untuk berpindah, artinya semakin baik keseimbangan kerja-keluarga dan keterikatan kerja maka semakin rendah intensi tenaga kerja untuk berpindah atau berhenti dari pekerjaan (Jaharuddin & Zainol, 2019; Nurendra & Purnamasari, 2017; Hafid & Prasetio, 2017).

Berdasarkan hal ini peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh keseimbangan kerja-keluarga dan keterikatan kerja pada intensi berpindah pada perawat RSUD Kota Dumai, di mana keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja merupakan dua dari banyak faktor yang menyebabkan intensi berpindah kerja pada tenaga kerja seperti pada penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti memilih subjek dengan kriteria adalah perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai. Untuk melihat

apakah ada perbedaan yang signifikan tentang keseimbangan kerja-keluarga, keterikatan kerja, dan intensi berpindah pada subjek.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh keseimbangan kerja-keluarga dan keterikatan kerja kepada intensi berpindah kerja pada perawat IRNA RSUD Kota Dumai?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara keseimbangan kerja keluarga dengan keterikatan kerja dan intensi berpindah kerja pada perawat IRNA RSUD Kota Dumai

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat di antaranya sebagai berikut

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber data tambahan yang empiris pada bidang psikologi industri dan organisasi khususnya dalam bahasan keseimbangan kerja-keluarga, keterikatan kerja, dan intensi berpindah

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi diri dan organisasi dengan melihat adanya hubungan antara keseimbangan kerja-keluarga dengan

keterikatan kerja dan intensi berpindah kerja pada perawat IRNA RSUD Kota  
Dumai



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Intensi Bepindah Kerja

##### 2.1.1 Definisi Intensi Bepindah Kerja

Intensi berpindah kerja atau juga dikenal sebagai intensi *turnover* yang diambil dari intensi yaitu keinginan individu untuk melakukan sesuatu dan *turnover* yang artinya berhentinya pekerja dari organisasi. Mobley, (1977), membuat model tentang intensi berpindah pada tenaga kerja sebagai proses pengambilan keputusan yang dilakukan tenaga kerja karena adanya berbagai faktor yang memungkinkan tenaga kerja untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

Shaw, dkk (dalam Dess & Shaw, 2001), menjelaskan bahwa keluarnya seseorang dari tempat bekerja dapat terjadi karena dua sebab:

- a. Sukarela (*voluntary turnover*) atau quit adalah ketika tenaga kerja memutuskan untuk mengakhiri hubungan dengan organisasi tempat bekerja.
- b. Tidak sukarela (*involuntary turnover*), sebaliknya involuntary turnover adalah ketika tenaga kerja dipecat atau organisasi mengakhiri kontrak hubungan kerja dengan tenaga kerja.

Menurut Utami dan Bonusseyeani (2009), tidak ada perbedaan karakteristik tingkat kepuasan dan komitmen antara pekerja yang berhenti

secara sukarela yang tidak dapat dihindari yang disebabkan oleh alasan-alasan seperti pindah ke daerah lain, perubahan arah karir, atau harus tinggal di rumah karena hal pribadi dengan pekerja yang tetap *stay* di organisasi. Ada pula pindah nya pekerja karena secara sukarela yang sebenarnya dapat dihindari, penyebab terjadinya antara lain, sebuah upaya untuk mencari peruntungan di tempat lain, mencari kondisi kerja yang lebih baik, atau memiliki masalah dengan rekan kerja, serta adanya organisasi yang menawarkan kontrak kerja lebih baik.

Berdasarkan uraian beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan definisi intensi berpindah kerja adalah keinginan dan proses pengambilan keputusan pekerja untuk meninggalkan atau pindah dari organisasi tempat mereka bekerja baik secara sukarela ataupun tidak sukarela dengan berbagai alasan yang menguatkan keinginan pekerja untuk berpindah.

## **2.2 Keseimbangan Kerja Keluarga**

### **2.2.1 Definisi Keseimbangan Kerja Keluarga**

Keseimbangan kerja-keluarga dalam pandangan pekerja/tenaga kerja adalah sebuah bentuk dilema untuk mengelola kewajiban pada pekerjaan dan keluarga, sedangkan pada perusahaan merupakan tantangan untuk menghasilkan perusahaan yang memiliki budaya di mana tenaga kerja dapat fokus pada pekerjaan mereka saat bekerja (Lockwood, 2003).

Greenhaus dan Allen (2011) memandang keseimbangan kerja-keluarga sebagai penilaian keseluruhan sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam peran pekerjaan dan peran keluarga, dan apakah hal tersebut sesuai dengan nilai-nilai dalam kehidupan mereka. Individu dapat merasakan work life balance hanya ketika mereka merasakan keharmonisan peran diantara pekerjaan dan peran mereka di keluarga atau di luar pekerjaan

Fisher, Bulger, dan Smith (2009), menyatakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga adalah ketika seseorang bertemu dengan empat sumber tekanan untuk salah satu peran seseorang dalam pekerjaan atau pun peran dalam keluarganya, seperti waktu, energi, ketegangan, dan perilaku membuat konflik pada pekerjaan atau perilaku. Keseimbangan kerja-keluarga hanya dapat terjadi apabila pekerja dapat mengatasi sumber tekanan, sehingga tidak ada porsi yang berlebihan dan kekurangan dalam menjalani kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Menurut Glasgow dkk., (2016) keseimbangan kerja-keluarga merupakan konsep yang tidak memiliki istilah yang tidak ditetapkan, biasanya para peneliti dan praktisi mendefinisikan hubungan antara pekerja/tenaga kerja dengan perusahaan atau organisasi yang mengacu pada praktis keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada tenaga kerja. Hal ini dapat dipraktikkan dengan berfokus pada pengaturan jam kerja atau disebut dengan fleksibilitas jam kerja. Mencakup tiga inti, yaitu jumlah jam kerja pada seorang tenaga kerja, kapan jam pekerjaan itu berlangsung, dan di mana jam bekerja itu berlangsung.

Berdasarkan pendapat dari para ahli yang terdapat di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa keseimbangan kerja keluarga merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan peran sebagai pekerja dan individu di kehidupan pribadi, sehingga terjadi keseimbangan peran yang meminimalisir konflik di kehidupan bekerja maupun personalia.

### 2.2.2 Dimensi Keseimbangan Kerja Keluarga

Ada beberapa dimensi dalam keseimbangan kerja-keluarga oleh Fisher dkk., (2009), dimensi-dimensi ini merupakan empat komponen keseimbangan kerja keluarga yang diperoleh dari pengembangan alat ukur.

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)

*Work interference with personal life* adalah gangguan kehidupan pribadi akibat stres karena pekerjaan.

b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)

*Personal life interference with work* adalah gangguan pekerjaan yang ditimbulkan oleh kehidupan pribadi

c. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)

*Personal life enhancement of work* adalah meningkatnya kualitas individu dalam dunia kerja karena kehidupan pribadi. .

d. *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

*Work enhancement of personal life* adalah meningkatnya kualitas kehidupan pribadi karena peran dari pekerjaan..

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui ada empat dimensi yang terdapat pada keseimbangan kerja keluarga, antara lain ialah *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, serta *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kerja Keluarga

Schabracq, Winnusbst, dan Coope(2003) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja keluarga, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Pekerjaan dan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh karakter kepribadian individu. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda begitupun cara mereka menjalani peran.

b. Karakteristik Keluarga

Keseimbangan kerja keluarga dipengaruhi oleh karakteristik keluarga, pengaruh yang diberikan oleh keluarga sangat penting dalam terjadi atau tidaknya konflik peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Karakteristik Pekerjaan

Pengaruh pekerjaan, seperti pola kerja, beban dan jumlah waktu pekerjaan sangat besar dalam keseimbangan kerja keluarga. Aspek ini dapat memicu adanya konflik peran pekerjaan dan kehidupan pribadi maupun keduanya.

d. Faktor Sikap

Sikap merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kerja-keluarga. Semakin positif sikap pekerja, maka semakin memungkinkan pekerja untuk memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka dan lebih tidak mudah mendapatkan konflik antar peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Berdasarkan penjelasan yang terdapat di atas, diketahui ada empat faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja keluarga, antara lain faktor kepribadian, keluarga, pekerjaan, dan sikap.

## 2.3 Keterikatan Kerja

### 2.3.1 Definisi Keterikatan Kerja

Konsep *engagement* atau keterikatan kerja pertama kali dikemukakan oleh Kahn, 1990. Kahn mendefinisikan keterikatan kerja sebagai bagaimana pekerja dapat mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional pada saat bekerja atau disebut Kahn dengan istilah *personal engagement*. Sementara kebalikannya, Kahn menyebut individu yang tidak mengalami keterlibatan

dengan pekerjaan secara fisik, kognitif dan emosional sebagai *personal disengagement*. Kahn juga mengatakan *engagement* memiliki hubungan dengan kondisi psikologis pekerja saat bekerja dan menjalankan sistem organisasi.

Sementara itu, Schaufeli, dkk., (2002) memaparkan keterikatan kerja adalah motivasi, hal positif, pemenuhan dan cara pandang melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Adanya konsep ini menjadi pembeda antara konsep keterikatan kerja dan konsep burnout, sehingga keterikatan kerja merupakan suatu konstruksi yang independen.

Schaufeli dan Bakker (2004), menyatakan ada dua hal yang mempengaruhi keterikatan kerja, yang pertama adalah JD-R (*Job demand-resources model*) yang memiliki beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta respon dari performa. Kemudian yang kedua adalah modal psikologis (*psychological capital*) yang terdiri dari kepercayaan diri, rasa optimis, harapan masa depan, serta resiliensi.

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) keterikatan kerja ialah positivitas, pemenuhan kerja dan pusat pikiran yang dikarakteristikan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Secara tidak langsung, keterikatan kerja juga mencakup aspek afektif dan kognitif yaitu penggunaan emosi dan perasaan secara aktif (Salanova & Schaufeli, 2008).

Macey dan Scheneider (2008), berpendapat bahwa mengenai *engagement* adalah kepuasan karena performa saat bekerja yang terdiri dari komponen gairah, antusiasme, dan komitmen di dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Hewitt (dalam Schaufeli & Barker, 2010) pekerja akan konsisten memiliki tiga perilaku umum bila memiliki keterikatan kerja yang tinggi, yaitu:

a. *Say*

Mengatakan kalimat positif mengenai organisasi pada rekan kerja, calon tenaga kerja, dan pelanggan secara konsisten.

b. *Stay*

Terdapat kemauan intens untuk bekerja di organisasi walau ada kesempatan untuk bekerja di organisasi lain.

c. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, usaha, dan inisiatif untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan yang sukses

Berdasarkan uraian beberapa ahli yang terdapat di atas, dapat disimpulkan definisi keterikatan kerja adalah rasa individu yang positif pada ranah afektif dan kognitif terdapat tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan menunjukkan semangat, inisiatif, adaptasi, dedikasi, usaha, dan penghayatan pada pekerjaan.

### 2.3.2 Dimensi Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli dkk., (2002) aspek keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

a. *Vigor*

*Vigor* adalah bagaimana seseorang mempunyai energy yang tinggi dan memiliki mental yang resiliensi ketika bekerja dan keinginan serta kemampuan untuk memberikan usaha dalam pekerjaan

b. *Dedication*

*Dedication* merupakan karakter yang dimiliki oleh seseorang yang ditunjukkan dengan rasa antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan yang signifikan dalam bekerja.

c. *Absorption*

*Absorption* merupakan karakter yang dimiliki oleh seseorang yang ditunjukkan dengan konsentrasi yang penuh dan merasa bahagia dengan pekerjaannya. Seseorang yang memiliki *absorption* akan merasa waktu berlalu cepat dan terbawa suasana pekerjaan.

Menurut Macey dan Scheneider (2008), keterikatan kerja mencakup dua aspek penting lainnya, yaitu:

- a. Keterikatan kerja sebagai energi psikis di mana tenaga kerja mengalami pengalaman puncak (*peak experience*) ketika bekerja

- b. Keterikatan kerja sebagai energi tingkah laku. Bagaimana keterikatan kerja dapat terlihat dan dinilai oleh orang lain

Berdasarkan pada penjelasan yang terdapat di atas, maka penelitian ini mengambil aspek atau komponen keterikatan kerja dari teori yang dikemukakan oleh Schaufeli, dkk (2002) yaitu vigor, dedication dan absorption. Aspek ini diambil dari teori Schaufeli, dkk (2002) yang lebih aplikatif dalam konsep penelitian ini serta telah mewakili keterikatan kerja secara umum.

#### **2.4 Dinamika Psikologis Keseimbangan Kerja Keluarga dan Keterikatan Kerja dengan Intensi Berpindah Kerja.**

Pindahnya tenaga kerja ke instansi lain merupakan masalah yang penting bagi instansi. Perilaku berpindahnya tenaga kerja ini dapat diukur melalui intensi berpindah yang dimiliki oleh tenaga kerja namun tidak secara langsung. Intensi berpindah merupakan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh tenaga kerja (Mobley, 1977). Intensi berpindah kerja timbul melalui sikap dan kontrol individu terhadap perilaku. Saat intensi berpindah kerja tinggi dan diikuti dengan lingkungan perusahaan yang tidak baik, akan menimbulkan kecenderungan tenaga kerja untuk meninggalkan perusahaan (Mujiati & Dewi, 2016).

Intensi berpindah kerja dapat merugikan perusahaan di saat tenaga kerja pindah sebelum perusahaan menemukan pengganti yang sesuai dengan ekspektasi. Hal ini, membuat perusahaan akan mengeluarkan biaya tambahan seperti biaya operasional,

biaya perekrutan, serta biaya *training*. Intensi berpindah kerja muncul karena beberapa faktor yaitu keinginan tega kerja untuk berkembang di luar perusahaan, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan bagi tenaga kerja serta sulitnya mencapai kenaikan jabatan dalam perusahaan tersebut (Hafid & Prasetyo, 2017).

Wardana, Anindita, dan Indrawati (2020) menemukan bahwa intensi berpindah kerja sebanyak 50,2% pada perawat dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya keseimbangan kerja keluarga. Dalam studi ini, ditemukan bahwa konflik akibat tidak seimbang nya pekerjaan dan kehidupan personal dapat meningkatkan tingkat stres sehingga menurunkan produktifitas dan kepuasan kerja pada perusahaan hal ini akan membuat pekerja memiliki pikiran untuk pindah dari perusahaan mereka (Wardana, Anindita, & Indrawati (2020). Keseimbangan kerja keluarga adalah hasil dari pengelolaan masalah yang ditimbulkan akibat terbentur nya peran seseorang sebagai tenaga kerja dengan peran di luar pekerjaan (Fisher, Bulger, & Smith 2009).

Fayyazi dan Aslani, (2015) menemukan pengaruh negatif keseimbangan kerja keluarga dan intensi berpindah kerja pada karyawan di industri Iran, karena ketika karyawan memiliki konflik antar peran sebagai pekerja dan pribadi akan membawa karyawan untuk memiliki performa kerja yang baik serta komitmen dengan perusahaan yang baik. Oleh sebab itu, pada karyawan yang memiliki keseimbangan kerja keluarga yang tinggi, intensi berpindah kerja menjadi rendah.

Sedangkan menurut Alzamel dkk, (2020) Almazel, dkk (2020) yang melakukan penelitian pada perawat rumah sakit di Malaysia, keseimbangan keluarga

yang baik akan membuat perawat memiliki keterikatan emosional yang dapat mengurangi intensi berpindah kerja perawat. Sehingga, pada penelitian ini ditemukan ada pengaruh signifikan yang diberikan oleh keseimbangan kerja keluarga terhadap intensi berpindah kerja pada perawat di Malaysia. Holland dkk (2019) menambahkan untuk memiliki intensi berpindah kerja yang rendah perawat harus dapat menyeimbangkan perannya serta organisasi perlu membantu perawat dalam hal menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

Pengaruh signifikan yang diberikan keseimbangan kerja keluarga terhadap intensi berpindah kerja juga ditemukan dalam penelitian lainnya dengan berbagai jenis dan macam responden yang berbeda, antara lain pada tenaga kerja pada divisi Food & Beverage oleh Vellya., dkk (2020), pada tenaga kerja perusahaan otomotif di Malalyang oleh Sitorus., dkk (2018) pada karyawan di perusahaan Bank oleh Chrisdiana dan Rahardjo (2017), pada tenaga kerja generasi millennial di Jakarta oleh Omar dkk (2020) pada tenaga kerja perusahaan asuransi di Malaysia. Keseimbangan kerja-keluarga berpengaruh negatif signifikan sebesar 65% pada tenaga kerja di Bank Syariah di Kota Medan (Prayogo dkk., 2019)

Selain keseimbangan kerja-keluarga, Laksono dan Wardoyo (2019) menemukan variabel lain yang mempengaruhi intensi berpindah kerja yaitu variabel keterikatan kerja, pada penelitiannya membuktikan keterikatan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap intensi berpindah tenaga kerja di Hotel Dafam Semarang. Keterikatan kerja adalah motivasi dan pemikiran positif terhadap

pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor* (semangat dan mental yang tinggi ketika bekerja), *dedication* (rasa antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan), *absorption* (konsentrasi penuh dan rasa bahagia dengan pekerjaannya) (Schaufeli dkk., 2002)

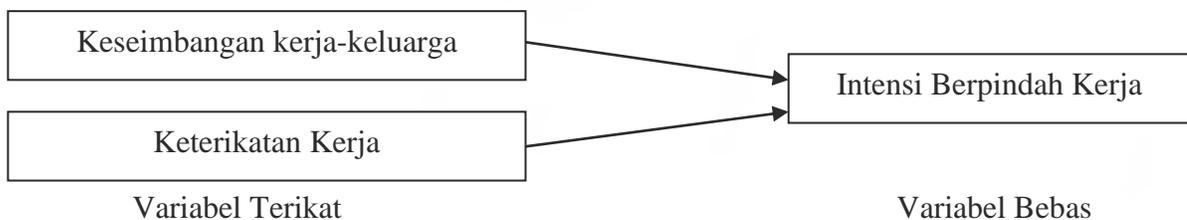
Dewanti dkk (2019) memaparkan perawat yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan menghasilkan pemikiran positif dan antusiasme pada pekerjaan yang tinggi, sehingga kelelahan akan berkurang dan kinerja perawat meningkat. Apabila keterikatan kerja tinggi maka dapat menekan tingkat kelelahan yang menjadi salah satu faktor pemicu adanya niat untuk berpindah kerja. Nas, Irwandy, dan Suriah (2020) mengemukakan hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari keterikatan kerja kepada intensi berpindah kerja pada perawat di rumah sakit daerah Syekh Yusuf, Gowa. Pengaruh ini berdasarkan keterikatan kerja pada perawat mendemonstrasikan kondisi positif, perawat memposisikan diri sebagai bagian penting di rumah sakit yang dapat meningkatkan profit rumah sakit, sehingga mereka merasa berharga dan memiliki dedikasi untuk rumah sakit.

Penelitian lain yang membuktikan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi intensi berpindah pada tenaga kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Merissa, (2018) yang menunjukkan angka keterikatan kerja yang tinggi pada tenaga kerja Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan seperti tenaga kerja memiliki rasa bangga yang tinggi terhadap perusahaan mereka bekerja serta antusiasme untuk

mengejar target harian dari perusahaan. Hal ini berpengaruh negatif kepada intensi berpindah yang mana menunjukkan angka yang rendah. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrisdiana dan Rahardjo (2017) yang menemukan bahwa keterikatan kerja pada tenaga kerja berpengaruh negatif signifikan pada intensi berpindah kerja tenaga kerja generasi millennial di Jakarta.

Jaharuddin dan Zainol (2019) sebelumnya telah membuktikan model keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja secara simultan berpengaruh pada intensi berpindah kerja. Keseimbangan kerja keluarga ditemukan dalam penelitiannya sebagai anteseden kehadiran keterikatan kerja pada pekerja, karena beberapa faktor dalam keterikatan kerja dipengaruhi oleh bagaimana pekerja mendapatkan kenyamanan dalam pekerjaan yang berhubungan dengan seimbang nya peran pekerja dalam kerja keluarga. Keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja yang tinggi inilah yang dapat menekan intensi berpindah kerja pada pekerja.

Pengaruh antar variabel yaitu keseimbangan kerja keluarga, keterikatan kerja, dan intensi berpindah kerja kemudian secara ringkas dapat dilihat melalui bagan di bawah ini :



## 2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik yang berdasarkan fakta-fakta yang terjadi pada saat pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Ada pengaruh antara keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap intensi berpindah kerja pada perawat RSUD Dumai
- H2 : Ada pengaruh keseimbangan kerja keluarga terhadap intensi berpindah kerja pada perawat RSUD Dumai
- H3 : Ada pengaruh keterikatan kerja terhadap intensi berpindah kerja pada perawat RSUD Dumai

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian kuantitatif merupakan metode yang dipakai pada penelitian ini. Metode yang digunakan pada pengumpulan data penelitian kuantitatif adalah dengan memakai instrumen penelitian, pengolahan data memakai analisis statistik guna menguji hipotesis yang telah dibuat pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap intensi berpindah kerja pada sampel yang memenuhi syarat sebagai responden penelitian.

#### 3.2 Identifikasi Penelitian

Kerlinger (dalam Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa konstruk atau sifat yang diteliti disebut variabel. Sedangkan menurut Cresswell (dalam Sugiyono, 2019) variabel merupakan atribut atau karakteristik individu atau organisasi yang dapat diukur atau diobservasi, bisa bervariasi antara responden dan organisasi yang diteliti. Identifikasi variabel penelitian ini, yaitu:

##### 3.2.1 Variabel Bebas (X)

Variabel yang memengaruhi atau menjadi variabel sebab terjadinya perubahan pada variabel terikat disebut dengan variabel bebas (Sugiyono,

2019). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Keseimbangan kerja-keluarga dan Keterikatan kerja.

### **3.2.2 Variabel Terikat (Y)**

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas disebut variabel terikat (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Intensi berpindah

## **3.3 Definisi Operasional**

### **3.3.1 Definisi Operasional Keseimbangan Kerja Keluarga**

Keseimbangan kerja-keluarga merupakan kemampuan seseorang untuk bersikap seimbang pada peran pekerjaan dan personal, sehingga dapat meminimalisir konflik peran yang terjadi akibat pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat mengganggu individu. Skala yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kerja-keluarga adalah skala keseimbangan kerja-keluarga dari Fisher, Bulger, dan Smith, (2009) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Ummah (2018). Adapun dimensi dari keseimbangan kerja-keluarga adalah *work interference with personal life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work Life Enhancement of Work (PLEW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*.

### 3.3.2 Definisi Operasional Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja yaitu keadaan tenaga kerja secara positif terikat pada pekerjaannya, dengan menunjukkan energy, semangat, konsentrasi, serta aktif terlibat dengan pekerjaan. Keterikatan kerja diukur dengan skala *The Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006), kemudian diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Setyani, (2018). UWES-9 memiliki sembilan item yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

### 3.3.3 Definisi Operasional Intensi Berpindah Kerja

Intensi berpindah kerja adalah niat tenaga kerja untuk meninggalkan organisasi secara sadar sebab adanya pikiran untuk keluar dan keinginan untuk mencari organisasi alternative yang lain. Intensi berpindah kerja diukur dengan skala intensi berpindah dari Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh (Kusumastuti,2018). Skala ini terdiri dari tiga aspek yaitu:

- a. Memiliki pikiran untuk berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan karena adanya ketidakpuasan kerja.
- b. Memiliki intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain
- c. Memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan

### 3.4 Subjek Populasi

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan seluruh elemen yang digeneralisasi untuk dijadikan wilayah penelitian (Corper, dkk dalam Sugiyono, (2019). Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki ketetapan kuantitas dan karakteristik yang telah dibuat oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Seluruh perawat di Instalasi Rawat Inap dengan kategori PNS, Honorer atau pun kontrak dengan total jumlah perawat 146 orang merupakan populasi dari penelitian ini.

#### 3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini adalah *accidental sampling* karena pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan dengan meminta siapapun responden yang berada di dalam populasi untuk mengisi skala.

Untuk mencari jumlah sampel yang dibutuhkan, digunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% pada penelitian ini. Adapun penjabaran dengan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{146}{1 + 146 * 0.0025}$$

$$= \frac{146}{1+0.365}$$

= 106.95 atau 107 orang

Jadi, banyaknya sampel yang digunakan berjumlah minimal 107 orang.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Skala Keseimbangan Kerja Keluarga

Skala keseimbangan kerja-keluarga digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi keseimbangan kerja-keluarga pada orang yang bekerja. Skala ini menggunakan alat ukur yang dibuat oleh Fisher, Bulger, & Smith, (2009) yang telah diadaptasi oleh Ummah (2018) ke dalam Bahasa Indonesia. Pada hasil uji coba yang dilakukan Ummah (2018) diungkapkan seleksi item pada skala ini menggugurkan 4 dari 17 item nya, sehingga hanya menggunakan 13 butir item yang memiliki nilai  $r_{ix} > 0,30$  dengan realibilitas sebesar 0,895. Total jumlah item dalam skala keseimbangan kerja-keluarga sebelum adaptasi adalah 17 item. Skala ini adalah skala *likert*, yaitu skala yang dikelompokkan menjadi lima pilihan jawaban, yang terdiri atas Sangat Sering (SS) dengan skor 5, Sering (S) dengan skor 4, Kadang-kadang (K) dengan skor 3, Jarang (J) dengan skor 2, dan tidak pernah dengan skor 1. Skala keseimbangan kerja-keluarga ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat keseimbangan kerja-keluarga seseorang, begitu juga

sebaliknya, semakin rendah skor seseorang maka semakin rendah tingkat keseimbangan kerja-keluarga seseorang.

**Tabel 3.1**  
**Blue Print skala Keseimbangan Kerja Keluarga**

Aspek	Item		Jumlah	%
	Favorable	Unfavorable		
<i>Work Interference with Personal Life</i>	1, 2, 3, 4, 5		5	29,4%
<i>Personal Life Interference With Work</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11		6	35,2%
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	12, 13, 14	-	3	17,6%
<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	15, 16, 17	-	3	17,6%
Total		-	17	100%

### 3.5.1. Skala Keterikatan Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur tingkat *work engagement* adalah skala *The Utrecht Work Engagement Scale 9* (UWES-9) yang dibuat oleh Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) yang telah diadaptasi oleh kedalam Bahasa Indonesia oleh Setyani, (2018). Validitas isi skala dinilai berdasarkan tiga orang *professional judgement* dan ahli bahasa untuk mengetahui kesesuaian item dalam tes dengan dimensi-dimensi yang hendak diungkap dengan nilai koefisien korelasi keseluruhan item di atas 0,30 ( $r_{ix} > 0,30$ ) (Setyani, 2018). Realibilitas skala adaptasi ini adalah 0,910 sehingga tergolong reliable Setyani, (2018). Skala ini terdiri atas 9 item yang masing-masing dimensi dalam

variabel keterikatan kerja, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala yang digunakan menggunakan respon jawaban Tidak Pernah dengan skor 0, Hampir Tidak Pernah dengan skor 1, Jarang dengan skor 2, Kadang-Kadang dengan skor 3, Sering dengan skor 4, Sangat Sering dengan skor 5, dan Selalu dengan skor 6 (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

**Tabel 3.2**  
**Blue Print Skala Keterikatan Kerja**

Dimensi	Item	Jumlah	%
<i>Vigor</i>	1, 2, 3	3	33,3%
<i>Dedication</i>	4, 5, 6	3	33,3%
<i>Absorption</i>	7, 8, 9	3	33,3%
Total	9	9	100%

### 3.5.2 Skala Intensi Berpindah Kerja

Skala yang digunakan untuk mengukur intensi berpindah kerja adalah skala 3 item yang dibuat oleh Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Kusumastuti (2018). Skala ini menggunakan empat jawaban respon yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 4, Setuju (S) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Skala ini digunakan sebab adanya kesesuaian terori yang digunakan oleh peneliti dan adanya koefisien yang baik dengan model paling sederhana. Validitas isi item skala ini adalah IVI-S sebesar 1 (Kusumastuti, 2018) artinya skala ini memiliki validitas isi yang baik atau  $IVI-S \geq 0,90$  (Supratiknya, dalam Kusumastuti, 2018). Sedangkan realibilitas skala intensi

berpindah kerja menunjukkan koefisien *alpha cronbach* sebesar  $0,911 \geq 0,7$ , artinya skala memiliki realibilitas yang tinggi. (Kusumaswati, 2018)

**Tabel 3.3**  
**Blue Print Skala Intensi Berpindah Kerja**

Item Intensi Turnover	Nomor Item	Jumlah	%
Memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan	1	1	33,3%
Mencari alternatif pekerjaan	2	1	33,3%
Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan	3	1	33,3%
Total	3	3	100%

### 3.6 Validitas dan Realibilitas

#### 3.6.1 Validitas

Menurut Azwar (2019) definisi validitas (*validity*) sebagai sejauh mana akurasi atau ketepatan suatu alat ukur atas fungsinya dalam pengukuran. Validitas mengarah pada aspek kecermatan dan ketepatan hasil pengukuran. Sebuah pengukuran dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika memberikan gambaran yang tepat mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut. Pada penelitian ini peneliti tidak melakukan uji validitas jenis apapun karena uji validitas skala telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

#### 3.6.2 Realibilitas

Reliabilitas menurut Azwar (2019) secara istilah juga dapat dikatakan seperti konsistensi, keajegan, kepercayaan, kestabilan dan sebagainya. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil sebuah proses alat ukur dapat

dipercaya. Hasil suatu alat ukur bersifat reliable bila telah beberapa kali diujikan pada kelompok subjek yang sama membuahkan hasil yang relatif sama. Pada penelitian ini dilakukan uji coba untuk menentukan hasil uji realibilitas dengan menggunakan metode konsistensi internal dengan analisis statistik menggunakan *Alpha Cronbach*.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Pada teknik analisis data, peneliti akan melakukan beberapa analisis data, seperti uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan uji regresi. Segala analisa dibantu dengan aplikasi *SPSS 21 For Windows*. Berikut adalah pengujian analisis yang akan dilakukan oleh peneliti.

#### **3.7.1 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Pada model regresi dilakukannya uji normalitas untuk melihat apakah variabel dan residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan untuk melanjutkan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F yang mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila data tidak normal maka uji statistik regresi dianggap tidak dapat dilakukan. (Ghozali, 2016). Pengujian ini menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnoff*. Uji ini dilakukan dengan menggabungkan setiap variabel menjadi satu variabel untuk dilihat nilai residualnya

kemudian dibandingkan dengan nilai teoritik untuk menemukan tingkat normalitas pada model regresi.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Guna melihat adanya korelasi antar variabel independen dengan model regresi dilakukan uji multikolinearitas. Apabila hasil data berkorelasi kuat, maka dapat disimpulkan adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi. Syarat untuk tidak terjadinya multikolinearitas adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $\leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0.10$  (Ghozali, 2016).

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Pada model regresi perlu dilakukan pengujian ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain atau disebut dengan uji heteroskedastisitas. Disebut heteroskedastisitas apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap. (Ghozali, 2016)

#### **d. Uji Linearitas**

Pengujian linearitas ditujukan guna membuktikan hubungan antar variabel penelitian. Perubahan variabel bebas cenderung diikuti oleh variabel terikat dengan mengikuti garis linear, inilah yang disebut linear. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah keseimbangan kerja

keluarga dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap intensi berpindah kerja.

### **3.7.2 Analisis Linear Berganda**

Guna menjawab hipotesis variabel bebas memberi pengaruh dan arah pengaruh pada variabel terikat secara linear dilakukan lah analisis linear berganda. Selain itu analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2019)

### **3.7.3 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel keseimbangan kerja-keluarga dan keterikatan kerja terhadap intensi berpindah. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui hubungan variabel ketiganya.

#### **a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Guna menjawab hipotesis variabel bebas memberi pengaruh dan arah pengaruh pada variabel terikat secara linear dilakukan lah analisis linear berganda. Selain itu analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan (Sugiyono, 2019)

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen (keseimbangan kerja-keluarga dengan keterikatan kerja) terhadap variabel dependen (instensi berpindah kerja) secara bersama sama atau simultan. (Ghozali, 2016)

**c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat menggunakan Uji R<sup>2</sup> dengan nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Apabila nilai R<sup>2</sup> semakin kecil artinya semakin terbatas kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin mendekati satu nilai R<sup>2</sup> maka semakin kuat kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. (Ghozali, 2016).

**d. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk melihat adanya pengaruh variabel-variabel independen (keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja) terhadap variabel dependen (intensi berpindah kerja) secara parsial. (Ghozali, 2016)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Persiapan Penelitian

##### 4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian

Tahap awal penelitian ini merupakan tahap mempersiapkan kebutuhan penelitian seperti menentukan subjek penelitian, mempersiapkan dan meminta izin untuk penelitian. Tahap pertama, peneliti meminta izin surat pengantar penelitian dan permintaan data kepada Fakultas Psikologi Universitas Riau yang dirilis pada tanggal 12 Maret 2021 dengan nomor surat 286/E-UIR/27-F.Psi/2021. Kemudian Rumah Sakit Umum Dumai membalas izin penelitian dengan nomor surat 423 / DIKLAT / 2021 pada tanggal 18 Maret 2021.

##### 4.1.2 Pelaksanaan Uji Coba

Uji coba penelitian dilakukan pada perawat di Instalasi Gawat Darurat dan staff pegawai di RSUD Kota Dumai pada tanggal 26 Maret-30 Maret 2021. Sampel uji coba berjumlah 30 orang di mana telah memenuhi syarat minimal uji coba skala penelitian (Sugiyono, 2019)

##### 4.1.3 Hasil Uji Coba Penelitian

###### a. Skala Keseimbangan Kerja Keluarga

Pada skala keseimbangan kerja-keluarga setelah uji daya diskriminasi item ditemukan bahwa 17 item memiliki  $r_{ix}$  lebih dari

0,30 dengan rentang 0,339-0,658 pada ke 17 item, sehingga item-item tersebut dapat digunakan. Sementara hasil uji realibilitas skala keseimbangan kerja-keluarga menunjukkan realibilitas *Cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,902 Berdasarkan uji reabilitas yang telah dilakukan artinya skala Keseimbangan kerja-keluarga dinilai reliable untuk digunakan.

**b. Skala Keterikatan Kerja**

Skala keterikatan kerja diuji dengan daya diskriminasi item sejumlah 9 butir dengan hasil di atas 0,30 yang menunjukkan bahwa item tersebut lolos seleksi. Sementara reliabilitas skala keterikatan kerja untuk 9 item mencapai koefisien *alpha Cronbach* sebesar 0,834 sehingga skala ini tergolong reliable. Sementara untuk skala intensi berpindah  $r_{ix}$  bernilai antara 0,642-0,826 yang mana artinya item kuat untuk dipertahankan.

**c. Skala Intensi Berpindah Kerja**

Sementara skor realibilitas skala intensi berpindah menunjukkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,851 yang artinya, skala ini memiliki realibilitas yang tinggi dengan daya diskriminasi item lebih dari 0,30 pada ketiga item.

## 4.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 2 April – 10 April 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang perawat pada Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Dumai. Skala dibagikan secara langsung (manual) dan *online* menggunakan Google Formulir. Pada bagian pembukaan skala manual dan Google Formulir, peneliti memperkenalkan diri, menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian serta petunjuk pengisian skala penelitian.

## 4.3 Hasil Analisis Data

### 4.3.1 Demografi Data

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan jumlah respon dari subjek penelitian seperti yang dijelaskan pada tabel 4.1 di bawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Demografi Data Responden Penelitian**

Identitas Diri	Frekuensi	Persentase	Jumlah
<b>Jenis Kelamin</b>			
1. Laki-laki	16	13,3%	100%
2. Perempuan	104	86,7%	
<b>Usia</b>			
1. Di bawah 30 tahun	74	61,7%	100%
2. 30-40 tahun	43	35,8%	
3. Di atas 40 tahun	3	2,5%	
<b>Status Pernikahan</b>			
1. Belum menikah	55	45,8%	100%
2. Sudah menikah	65	54,2%	
<b>Lama Bekerja</b>			

1. Di bawah 5 tahun	97	80,8%	
2. 5-10 tahun	10	8,3%	100%
3. 10-20 tahun	13	10,8%	

Berdasarkan tabel data demografi di atas, jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah 16 orang dan jumlah responden perempuan adalah 104 orang. Jumlah responden dengan usia di bawah 30 tahun merupakan responden dengan kategori terbesar yaitu sebanyak 74 orang atau 61,7%. Lebih dari setengah responden berstatus sudah menikah yaitu sebanyak 65 orang atau sebesar 54,2%. Serta, responden paling banyak bekerja di bawah lima tahun yaitu sebanyak 97 orang (80,8%) diikuti dengan responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 13 orang (10,8%)

#### 4.3.2 Deskripsi Data

Berikut deskripsi data dari penelitian ini mengenai keseimbangan kerja keluarga, keterikatan kerja dan intensi berpindah kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Kota Dumai. Data penelitian yang didapatkan diolah menggunakan *Microsoft excel* kemudian diproses dengan menggunakan *SPSS 23 For Windows*, didapatkan gambaran data seperti yang tertera di bawah ini.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel Penelitian	Skor yang diperoleh (skor empirik)				Skor yang dimungkinkan (skor hipotetik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Keseimbangan kerja keluarga	82	43	65.5	9.6	85	17	51	11.3
Keterikatan Kerja	53	7	39.7	7.9	54	0	27	9

Intensi Berpindah kerja	9	3	5	1.3	12	4	8	4
-------------------------------	---	---	---	-----	----	---	---	---

Berdasarkan tabel diatas, skor empirik yang telah diperoleh hasilnya dengan menggunakan bantuan *SPSS 23 For Windows* diperoleh rata rata (*mean*) untuk keseimbangan kerja keluarga yakni sebesar 65,5 dengan standar deviasi (SD) sebesar 9,6. Pada variabel keterikan kerja yakni diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 39,7 dan standar deviasi (SD) sebesar 7,9. Pada variabel intensi berpindah kerja diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 5 dan standar deviasi (SD) sebesar 1,3. Hasil skor hipotetik pada variabel keseimbangan kerja keluarga diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 51 dan standar deviasi (SD) 11.3. Pada variabel keterikatan kerja diperoleh rata-rata hipotetik (*mean*) sebesar 27 dan standar deviasi (SD) sebesar 9. Sedangkan pada skor hipotetik variabel intensi berpindah kerja diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 8 dan standar deviasi (SD) sebesar 4.

Skor keseimbangan kerja keluarga, skor keterikatan kerja dan skor intensitas berpindah kerja dibuat kategorisasi. Kategorisasi ini bertujuan untuk melihat pengelompokan secara terpisah lalu secara berjenjang dengan menggunakan dimensi yang diukur. Pengelompokan ini berdasarkan pada hasil

skor empiric pada tabel 4.3. Rumus kategorisasi dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini.

**Tabel 4.3**  
**Rumus Kategorisasi**

Kategori	Rumus
<b>Sangat Tinggi</b>	$X \geq M + 1,5 SD$
<b>Tinggi</b>	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
<b>Sedang</b>	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
<b>Rendah</b>	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
<b>Sangat Rendah</b>	$X < M - 1,5 SD$

*Ket:*

*M = Mean Empirik*

*SD = Standar Deviasi*

Kategorisasi variabel keseimbangan kerja keluarga pada penelitian terbagi menjadi 5 bagian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategori skor dari keseimbangan kerja keluarga dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Keseimbangan Kerja Keluarga**

Kategori	Rentang Nilai	F	%
<b>Sangat Tinggi</b>	$X \geq 80$	2	1.6 %
<b>Tinggi</b>	$70 \leq X < 80$	43	35.8 %
<b>Sedang</b>	$61 \leq X < 70$	44	36.6%
<b>Rendah</b>	$51 \leq X < 61$	17	14.1 %
<b>Sangat Rendah</b>	$X < 51$	14	11.6 %

Berdasarkan kategorisasi subjek skala keseimbangan kerja keluarga yang tertera pada tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa responden penelitian skor

pada kategori sedang sebanyak 44 dari 120 responden atau sebesar 36,6 persen lalu pada kategori tinggi sebanyak 43 dari 120 responden atau sebesar 35,8 persen.

**Tabel 4.5**  
**Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Skala Keterikatan Kerja**

Kategori	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 51$	1	0.8%
Tinggi	$43 \leq X < 51$	29	24.1%
Sedang	$35 \leq X < 43$	39	32.5%
Rendah	$28 \leq X < 35$	42	35%
Sangat Rendah	$X < 28$	9	7,5%

Berdasarkan kategorisasi subjek skala keterikatan kerja yang tertera pada tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa responden penelitian skor pada kategori rendah sebanyak 42 dari 120 responden atau sebesar 35 persen. Sedangkan responden penelitian skor pada kategori sedang adalah sebanyak 39 dari 120 orang atau sebesar 32.5 persen.

**Tabel 4.6**  
**Rentang Nilai dan Kategorisasi Subjek Intensi Berpindah Kerja**

Kategori	Rentang Nilai	F	%
Sangat Tinggi	$X \geq 7$	5	4.1%
Tinggi	$6 \leq X < 7$	3	2.5%
Sedang	$4 \leq X < 6$	74	61.6%
Rendah	$3 \leq X < 4$	14	11,6%
Sangat Rendah	$X < 3$	23	19,1%

Berdasarkan kategorisasi subjek skala intensi berpindah kerja yang tertera pada tabel 4.6 di atas, diketahui bahwa responden penelitian skor pada kategori sedang sebanyak 74 dari 120 responden atau sebesar 61.6 persen.

Seperti pada hasil yang telah diperoleh pada kategorisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa perawat Instalasi Rawat Inap Kota Dumai dapat dilihat dari keseluruhan skor memiliki skor pada kategori tinggi dan sedang pada variabel keseimbangan kerja keluarga, dan memiliki kategori rendah dan sedang pada variabel keterikatan kerja. Sementara pada variabel intensi berpindah kerja memiliki skor dengan kategori sedang.

#### 4.3.2.1 Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dan Data Demografi

##### a. Jenis Kelamin

**Tabel 4.7**  
**Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Laki Laki	2 (1,67%)	3 (2,5%)	10 (8,3%)	1 (0,83%)	0 (0%)	16 (13,3%)
Perempuan	21 (17,5%)	11 (9,16%)	64 (53,3%)	3 (2,5%)	5 (4,16%)	104 (86,6%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa intensi berpindah kerja dengan kategori sedang mendominasi seluruh responden dari setiap kategori jenis kelamin dengan jumlah 10 responden laki-laki dan 64 responden perempuan.

##### b. Usia

**Tabel 4.8**  
**Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dan Usia**

Usia	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
------	---------------	--------	--------	--------	---------------	-------

<30 tahun	11 (9,16%)	10 (8,3%)	49 (40,8%)	2 (1,67%)	2 (1,67%)	74 (61,6%)
30-40 tahun	11 (9,16%)	4 (3,3%)	23 (19,1%)	2 (1,67%)	3 (2,5%)	43 (35,8%)
>40 tahun	1 (0,83%)	0 (0%)	2 (1,67%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (2,5%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan intensi berpindah kerja dengan kategori sedang mendominasi seluruh responden dari setiap kategori usia dengan jumlah 49 pada usia kurang dari 30 tahun, 23 responden pada usia 30-40 tahun dan 2 responden pada usia lebih dari 40 tahun.

### c. Lama Bekerja

**Tabel 4.9**  
**Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dan Lama Bekerja**

Jenis Kelamin	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
<5 tahun	17 (14,16%)	13 (10,8%)	61 (50,8%)	3 (2,5%)	3 (2,5%)	97 (80,8%)
5-10 tahun	2 (1,67%)	1 (0,83%)	5 (4,16%)	1 (0,83%)	1 (0,83%)	10 (8,3%)
10-20 tahun	4 (3,3%)	0 (0%)	8 (6,6%)	0 (0%)	1 (0,83%)	13 (10,8%)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat disimpulkan intensi berpindah kerja dengan kategori sedang mendominasi dari setiap kategori lama bekerja dengan jumlah 61 responden yang bekerja kurang dari 5 tahun.

#### d. Status Pernikahan

**Tabel 4.10**  
**Kategorisasi Intensi Berpindah Kerja dengan Status Pernikahan**

Jenis Kelamin	Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	Total
Belum Menikah	12 (10%)	7 (5,83%)	31 (25,8%)	1 (0,83%)	4 (3,3%)	55 (45,8%)
Sudah Menikah	11 (9,16%)	7 (5,83%)	43 (35,8%)	3 (2,5%)	1 (0,83%)	65 (54,1%)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa intensi berpindah dengan kategori sedang mendominasi seluruh responden dari kategori status pernikahan dengan jumlah responden terbanyak 43 responden yang sudah menikah dan 31 responden yang belum menikah.

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Uji Asumsi Klasik

###### a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Pengukuran Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	120

**Asymp. Sig (2-Tailed)** 0.200

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel \*\*, diketahui hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *asymptotic significance*  $\geq 0.05$  ( $0.200 \geq 0.05$ ). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau data bersifat normal..

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen pada model regresi. Berikut tabel hasil pengujian multikolinearitas.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keseimbangan Kerja Keluarga	0.818	1,222
Keterikatan Kerja	0,818	1,222

Ket. : *Dependent Variable* : Intensi Berpindah Kerja

Berdasarkan tabel di atas, hasil nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan menggunakan SPSS 23 For Windows adalah 1,222 ( $VIF < 10$ ) dan nilai *tolerance* adalah 0,818 atau  $> 0,10$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

### c. Uji Heteroskedastistas

Pengujian heteroskedastistas ditujukan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi kesalahan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut merupakan tabel hasil pengujian heteroskedastisitas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas – Uji Glejser**

<b>Model</b>	<b>Sig.</b>
Keseimbangan Kerja Keluarga	0,905
Keterikatan Kerja	0,527
	0,367

Ket. : *Dependent Variable* : ABS\_RES

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di atas, diketahui nilai signifikansi variabel keseimbangan kerja keluarga sebesar  $0,367 > 0,05$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas. Nilai signifikansi variabel keterikatan kerja adalah  $0,599 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heterokedastisitas.

### d. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja berpengaruh terhadap intensi

berpindah kerja. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Linearity	Keterangan
Keseimbangan Kerja Keluarga	0.000	Linear
Keterikatan Kerja	0.000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas, diketahui nilai linearity  $0,000 < \text{sig } 0,05$ . maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat linear.

#### 4.4.2 Uji Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel independen (keseimbangan kerja-keluarga dengan keterikatan kerja) terhadap variabel dependen (intensi berpindah kerja) secara bersama sama atau simultan. Tabel di bawah ini adalah tabel hasil Uji F

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	64,813	2	32,460	25,128	0.000 <sup>b</sup>
Residual	150,887	117	1,290		
Total	215,700	119			

Berdasarkan tabel diatas, taraf signifikansi dapat dilihat memiliki nilai  $0.000 < 0.05$  yang artinya variabel independen (keseimbangan kerja

keluarga dan keterikatan kerja) secara bersama sama berpengaruh pada intensi berpindah kerja.

### b. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk menjawab hipotesis bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara linear.

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,277	0,456		0,618	0,538
Keseimbangan Kerja Keluarga	-0,049	0,012	-0,348	-4.069	0,000
Keterikatan Kerja	-0,051	0,015	-0.301	-3.516	0.001

Ket : *Dependent Variable* : Intensi Berpindah Kerja

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai *constant* (a) sebesar 10,277. Sedangkan nilai keseimbangan kerja keluarga adalah -0,049, nilai keterikatan kerja adalah -0,051. Berdasarkan hasil tersebut maka dalam persamaannya adalah.

$$Y = 10,277 - 0,049X_1 - 0.051X_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui :

- a. Nilai konstanta  $a = 10,277$ , artinya apabila variabel keseimbangan kerja dan keluarga serta variabel keterikatan kerja tidak dimasukkan ke dalam penelitian, maka intensi berpindah kerja perawat RSUD Dumai rata-rata adalah 10,277%
- b. Nilai koefisien  $b_1 = -0,049$ , artinya apabila variabel keseimbangan kerja keluarga ditingkatkan lebih baik lagi, maka intensi berpindah kerja perawat RSUD Dumai dapat menurun sebesar 0,049% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
- c. Nilai koefisien  $b_2 = -0.051$ , artinya apabila variabel keterikatan kerja ditingkatkan lebih baik lagi. maka, intensi berpindah kerja perawat RSUD Dumai dapat menurun sebesar 0.051% dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

**c. Uji R<sup>2</sup>**

Uji R<sup>2</sup> dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut merupakan hasil Uji R<sup>2</sup> yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS 23.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

<b>R</b>	<b>R square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error</b>
0.548 <sup>a</sup>	0.300	0.289	1.136

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 0.300

atau pengaruh variabel independen yaitu keseimbangan kerja keluarga

dan keterikatan kerja terhadap variabel dependen yaitu intensi berpindah kerja adalah sebesar 30%

#### **d. Uji t**

Uji t dilakukan untuk melihat nilai statistik t yang didapatkan dengan pengujian analisis menggunakan SPSS kemudian dibandingkan dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, dapat disimpulkan bahwa hipotesis bahwa variabel independen I (keseimbangan kerja) mempengaruhi variabel dependen (intensitas berpindah kerja) serta variabel independen II (keterikatan kerja) mempengaruhi variabel dependen (intensitas berpindah kerja). Selain menggunakan t hitung dapat pula melihat nilai signifikansi di mana untuk melihat adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dibutuhkan nilai signifikansi  $<0,05$ . Adapun langkah-langkah untuk membuktikan adanya pengaruh antar variabel adalah :

##### 1) Penentuan Hipotesis

Ha: Keseimbangan kerja keluarga, keterikatan kerja memiliki pengaruh parsial pada intensitas berpindah kerja

##### 2) Penentuan taraf signifikansi

0.05 (5%) adalah tingkat signifikansi yang dipakai pada penelitian ini dengan tingkat kepercayaan 0.95% (95%)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10,277	0,456		
Keseimbangan Kerja Keluarga	-0,049	0,012	-0,348	-4.069	0,000
Keterikatan Kerja	-0,051	0,015	-0.301	-3.516	0.001

Berdasarkan tabel di atas diketahui  $t_{hitung}$  variabel keseimbangan kerja keluarga adalah -4.069 dan variabel keterikatan kerja -3,516.

### 3) Kesimpulan

#### a) Keseimbangan Kerja Keluarga (X1)

Dengan Signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} -4.069 > t_{tabel} 1,658$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh negatif variabel Keseimbangan kerja keluarga (X1) terhadap variabel intensi berpindah kerja (Y)

#### b) Keterikatan Kerja (X2)

Dengan signifikansi  $0.001 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} -3,516 > t_{tabel} 1.981$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, yang artinya ada pengaruh negatif variabel keterikatan kerja (X2) terhadap variabel intensi berpindah kerja (Y)

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, variabel keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja secara bersama sama berpengaruh pada variabel intensi berpindah kerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini artinya keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja secara simultan mempengaruhi intensi berpindah kerja pada perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dumai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Indrawan (2020) yang mengungkapkan adanya pengaruh secara simultan yang diberikan oleh keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja pada intensi berpindah kerja pada perawat rumah sakit X.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa keseimbangan kerja keluarga berpengaruh negatif terhadap intensi berpindah kerja, dapat diketahui dengan taraf signifikansi  $0,000 \leq 0,005$ . Yang artinya semakin tinggi tingkat keseimbangan kerja keluarga maka semakin rendah intensi berpindah kerja pada perawat Irna RSUD Kota Dumai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Alzamel dkk., 2020) serta (Wardana dkk., 2020) yang mengemukakan keseimbangan kerja keluarga berpengaruh 50,2% pada intensi berpindah pada perawat di Rumah Sakit X Tangerang, Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alzamel dkk., 2020) juga menemukan adanya pengaruh keseimbangan kerja keluarga pada intensi berpindah pada perawat di Malaysia. Lebih lanjut, oleh (Alzamel dkk., 2020) menjelaskan pengaruh ini

diberikan karena keseimbangan kerja keluarga dapat meningkatkan kepuasan terhadap hidup dan pekerjaan mereka sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja.

Pada penelitian ini, terdapat perbedaan jumlah sampel pada kategori jenis kelamin yang berbeda jauh, perawat mendominasi keseluruhan sampel. Dengan total intensi berpindah sangat tinggi sebanyak 4% dari 120 sampel sedangkan kategori sangat tinggi pada perawat laki-laki adalah 0%. Son & Ham, (2019) mengungkapkan perawat wanita merasa lebih merasa tekanan yang diberikan pekerjaan untuk mempertahankan kualitas pelayanan sebagai tenaga kesehatan membuat kehidupan pribadi mereka terganggu sehingga meningkatkan intensi berpindah kerja.

Holland dkk (2019) mengungkapkan adanya pengaruh signifikan yang diberikan oleh keseimbangan kerja keluarga pada intensi berpindah kerja. Ia menekankan, keseimbangan kerja keluarga merupakan hasil bagaimana perawat mengelola peran mereka dan bagaimana organisasi dapat membantu perawat dalam hal pengelolaan peran tersebut. Kerdpitak dan Jermisittiparsert, (2020) berpendapat bahwa organisasi dapat membangun sebuah budaya kerja yang baik sehingga itu akan membantu karyawan dalam pengelolaan stress dan kelelahan emosional mereka. Maka, untuk meningkatkan keseimbangan kerja-keluarga pada tenaga kerja, dibutuhkan peran organisasi yang besar sehingga hal ini dapat mengurangi intensi berpindah kerja.

Hasil penelitian menunjukkan keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi berpindah kerja, yang diketahui melalui taraf signifikansi uji t yaitu  $0,001 \leq 0,05$ . Yang artinya semakin tinggi rasa keterikatan perawat pada rumah sakit maka semakin rendah intensi berpindah kerja perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dumai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rachman & Dewanto (2016) yang mengungkapkan perawat memiliki intensi berpindah yang rendah karena dipengaruhi oleh tingginya keterikatan kerja terutama pada aspek emosional sehingga perawat bekerja dengan senang hati dan ikhlas. Pengaruh signifikan dari keterikatan kerja pada intensi berpindah kerja juga ditemukan pada beberapa penelitian sebelumnya (Jaharuddin & Zainol, 2019; Park & Johnson, 2019; Noermijati. dkk., 2020; Oktavio dkk., 2020; Siahaan & Gatari, 2020)

Nas, Irwandy, dan Suriah (2020) mengungkapkan adanya pengaruh signifikan yang diberikan oleh keterikatan kerja pada intensi berpindah kerja, karena keterikatan kerja menghasilkan pikiran positif dan antusiasme pada pekerjaan sehingga perawat merasa senang dalam menjalankan pekerjaan mereka dan menurunkan intensi berpindah kerja. Lebih lanjut, Nas, Irwandy, dan Suriah (2020) berpendapat bahwa organisasi perlu memperhatikan kebutuhan perawat, melakukan program kerja yang dapat mendukung perawat untuk memiliki pikiran positif pada rumah sakit. Rachman dan Dewanto (2016) juga memiliki pendapat serupa yaitu pentingnya peran organisasi dalam membuat perawat merasa dihargai, untuk itu ia

menambahkan perlu mempertimbangkan pemberian *reward* dan program pengembangan pada perawat.

Penelitian ini telah membahas bagaimana pengaruh dua variabel yaitu keterikatan kerja keluarga dan keterikatan kerja terhadap variabel intensi berpindah kerja. Penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan antara lain adalah jenis sampel yang tidak beragam dan masih tergolong sedikit, serta golongan sampel kebanyakan merupakan pegawai negeri sipil sehingga perpindahan kerja pada sampel tidak begitu terlihat. Kemudian pada variabel terikat, peneliti tidak meneliti intensi berpindah dengan alasan sukarela ataupun terpaksa dengan spesifik sehingga tidak terlihat adanya perbedaan di antara keduanya pada penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan jabaran penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan diberikan oleh keseimbangan kerja keluarga dan keterikatan kerja sebagai variabel bebas penelitian kepada intensi berpindah kerja sebagai variabel terikat penelitian pada perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai. Pengaruh antara keseimbangan kerja keluarga dan intensi berpindah kerja dengan arah negatif. Jadi, untuk melihat intensi berpindah kerja yang rendah pada perawat diperlukan nilai yang tinggi pada keseimbangan kerja keluarga. Sebaliknya, untuk melihat tingginya intensi berpindah kerja yang tinggi maka diperlukan nilai yang rendah pada keseimbangan kerja keluarga. Begitupun pada variabel keterikatan kerja, di mana keterikatan kerja memiliki pengaruh dengan arah negatif terhadap intensi berpindah kerja. Di mana, apabila keterikatan kerja semakin tinggi maka intensi berpindah kerja semakin rendah, dan apabila keterikatan kerja semakin rendah maka intensi berpindah kerja semakin tinggi.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Bagi Instansi**

Peneliti mengharapkan agar rumah sakit dapat membantu tenaga kerja di dalamnya mencapai tingkat keseimbangan kerja-keluarga dan meningkatkan keterikatan kerja. Apabila sewaktu-waktu keseimbangan kerja dan keterikatan

kerja pada perawat menjadi rendah dapat memicu naiknya tingkat intensi berpindah perawat bisa mengakibatkan terjadi keinginan untuk berhenti atau pindah. Hal ini dapat diatasi dengan memberikan promosi jabatan kepada perawat dengan masa kerja yang lama serta menegaskan sistem *shift* antar perawat sehingga pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi, begitupun sebaliknya kehidupan pribadi tidak mengganggu kehidupan kerja perawat. Selanjutnya rumah sakit dapat membuat lingkungan kerja yang kondusif, berfasilitas baik agar tenaga kerja dapat bekerja dengan optimal dan efisien.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran peneliti bagi peneliti selanjutnya yang ingin memiliki tema intensi berpindah kerja meneliti faktor lain yang memicu terjadinya intensi berpindah kerja. Selain itu, dapat menggunakan responden dengan skala yang lebih variatif. Peneliti juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk membedakan hasil penelitian pada variabel intensi berpindah kerja secara sukarela dan tidak sukarela.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. R. (2013). *Journal of Social and Industrial Psychology ENGAGEMENT EMPLOYEE*. 2(1), 10–18.
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>
- Arshad, H., & Puteh, F. (2015). Determinants of turnover intention among employees. *Journal of Administrative Science*, 12(2), 1–15.
- Azwar, S. (2019). *Realibilitas dan Validitas (IV)*. Pustaka Belajar.
- Belete. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 07(03), 3–7. <https://doi.org/10.4172/2169-026x.1000253>
- Chrisdiana, L., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Employee Engagement dan Work Life Balance terhadap Turn Over Intention di Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 01(1), 1–9.
- Dewanti, N., Kusnanto, & Yuwono, S. . (2019). Peran Work Engagement dalam Menurunkan Turnover Intention Perawat: A Systematic Review. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 10(1), 62–67.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/sf11215>

Dess, G.G., & Shaw, J.D. (2001) Voluntary Turnover, Social Capital, And Organizational Performance. *Academy of Management Review*. 25(3), 446-456

Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Glasgow, S., Arshed, N., & Mcfarlane, J. (2016). Enterprise and its Business Environment. *Enterprise and its Business Environment*. <https://doi.org/https://doi.org/10.23912/978-1-910158-78-4-2915>

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of occupational health psychology (2nd ed.)*, August, 165–183. <https://doi.org/10.1680/udap.2010.163>

- Hafid, M., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention ( Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta ). *SMART – Study & Management Research*, XIV(3), 52–61.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49(June), 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Ibrahim Alzamel, L. G., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106–117. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Kahn, W. . (1990). Psuchological Conditions of Personal Engagement and Disengagement. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kerdpitak, C., & Jermstittiparsert, K. (2020). The effects of workplace stress, work-life balance on turnover intention: An empirical evidence from pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>

- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877–886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover pada Perawat Instalasi Ruang Inap. *Prosiding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, 6, 21–28.
- Kusumastuti, R. . (2018). Hubungan Antara Family Embeddedness dengan Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Y. *Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma*.
- Laksono, B. ., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Magister Manajemen, Universiat Semarang*, 17–36.
- Lockwood, N. . (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research*, 1–10.
- Macey, W. H., & Scheneider, B. (2008). The Meaning of Employee Management. *Canadian Geotechnical Journal*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1139/t79-060>
- Merissa, B. (2018). Pengaruh Work Engagement Terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lotte Shopping

Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–9.  
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6485>

Mobley, W. . (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Appl*, 62(2), 237–240.

Mobley, W. ., Horner, S. ., & Hollingsworth, A. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Management*, 63(4), 408–414.

Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 14(2), 56–63.

Nas, A. R., Irwandy, & Suriah. (2020). The effects of work engagement and job satisfaction on performance of nurses in Syekh Yusuf regional hospital of Gowa regency. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 07(08), 4407–4418.

Noermijati., Wongviboonrath, S., Itlay, W., & Sudiro, A. (2020). Emotional Exhaustion : Their Onfluence on the Turnover Intention of Indigenou. *Journal of Applied Management*, 18(1), 1–13.

Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Keterikatan Kerja pada Pekerja Wanita. *Indigenous: Jurnal Ilmiah*

*Psikologi*, 2(2), 148–154. <https://doi.org/10.23917/indigenous.v2i2.5649>

Oktavio, A., Laurent, M., & Wijaya, V. (2020). Memprediksi turnover intention melalui employee motivation dan employee engagement di Hotel W Bali - Seminyak. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 188–198. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3711>

Omar, M. K., Aluwi, A. H., Fauzi, M. W. M., & Hairpuddin, N. F. (2020). Work stress, workload, work-life balance and intention to leave among employees of an insurance company in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(2), 70–78.

Park, K. A., & Johnson, K. R. (2019). Job satisfaction, work engagement, and turnover intention of CTE health science teachers. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 6(3), 224–242. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.6.3.2>

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>

Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2).

<https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>

Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131.

<https://doi.org/10.1080/09585190701763982>

Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition*, 1–619. <https://doi.org/10.1002/0470013400>

Schaufeli, W.B., & Barker, A. B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. *Work Engagement A Handbook of Essentials Theory and Research*, 2.

Schaufeli, W.B., Salanova, M., & BAKKER, V. G. 'ALEZ-R. 'A A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Comfirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schaufeli, Wilmar B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study.

*Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, Wilmar B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Barker, A. B.

(2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study.

*Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.

<https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>

Setyani, F. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work

Engagement pada Tenaga Kerja. *Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma*.

Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of

work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 15.

<https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>

Sitorus, D. R. ., Raharjo, K., & Kusumawati, A. (2018). The Influence of Work-Life

Balance on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *Wacana*, 21(2), 181–187. <https://doi.org/10.34283/ksgs.2018.12.2.15>

Son, D. M., & Ham, O. K. (2019). Effects of work-life balance on the turnover

intention of nurses compared to paid female workers. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(3), 165–168.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2 ed.).

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.  
www.iiste.org

Ummah, W. (2018). Work Life Balance ditinjau dari Modal Psikologis Pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta. *Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya Universitas Islam Indonesia*.

Utami, I., & Bonusseyeani, N. . (2009). U. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 117–1440.

Vellya, V., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Employee Engagement sebagai Pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Productivity*, 1(2), 168–173.

Wardana, M. ., Anindita, R., & Indrawati, R. (2020). Work Life Balance, Turnover Intention, and Organization Commitment in Nursing EMPloyeet at X Hospital Tangerang, Indonesia. *Journal of Multidisiplinary Academic*, 4(4), 221–228.