

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) PINDAD KOTA BANDUNG SAAT PANDEMI *COVID-19*

Indarta Priyana¹, Anisa Nurul Muqotimah², Elan Rusnendar

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

Email : indarta.priyana@unibi.ac.id¹, anisanurulmuqotimah.am@gmail.com², elanrusnendar@unibi.ac.id

Abstrak

Sumber daya yang berlimpah menjadi peluang bagi sebuah organisasi untuk mengembangkan organisasinya dan juga memperluas pengaruhnya, dengan catatan perlu SDM yang memiliki kompetensi serta penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh *Quality Work Life* Dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro. Metode yang dilakukan pada penelitian ini deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Metro. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling*, sampel jenuh. Setelah dilakukan penelitian diperoleh *quality work life*, *job burnout*, dan *turnover intention* berada dikategori tidak baik. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan *quality work life* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan berdasarkan uji determinasi berpengaruh sebesar 54,9%. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan berdasarkan uji determinasi berpengaruh sebesar 35,7%. Secara simultan *quality work life* dan *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Kata Kunci : *Quality of Work Life, Job Burnout, Turnover Intention*

Abstract

Abundant resources become an opportunity for an organization to develop its organization and also to expand its influence, the record needs to recruitment of competent and mastery of science and technology. This research aims to describe and influence Quality Work Life and Job Burnout of Turnover Intention in nurses at Metro Islam Hospital. The method used in this research is descriptive verification with a quantitative approach. The population used in this study were all nurses at the Metro Islam Hospital. The sample in this study was 96 respondents using technique non-probability sampling, saturated sample. After doing the research, it was found that the quality of work life, job burnout, and turnover intention were in the bad category. The results of the partial test show that the quality of work life has a negative and significant effect on turnover intention and based on the determinant test it has an effect of 54.9%. The results of the partial test show that job burnout has a positive and significant effect on turnover intention and based on the determinant test it has an effect of 35.7%. Simultaneously, the quality of work life and job burnout have a significant effect on turnover intention of nurses in the hospital Metro Islam Hospital

Keywords: *Quality of Work Life, Job Burnout, Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit Islam Metro merupakan rumah sakit umum publik yang didirikan pada

tahun 1967 berfokus pada pelayanan medis. Rumah Sakit Islam Metro memberikan pelayanan berupa rawat jalan, rawat inap, fasilitas penunjang medis, dan fasilitas

penunjang non klinik, serta faslitas rawat jalan. Rumah Sakit Islam Metro beralamat di Jl. Jend. AH. Nasution No. 250 Kota Metro, Lampung.

Berikut adalah data karyawan Rumah Sakit Islam Metro, Lampung pada tahun 2021 yang akan memberikan gambaran secara umum tentang SDM yang dimiliki.

Tabel 1.1
Jumlah Data Pegawai Rumah Sakit Islam Metro Tahun 2021

No	Jenis Ketenagakerjaan	Jumlah	Persentase
1.	Tenaga medis	28	10,33 %
2.	Tenaga paramedis	96	35,42 %
	a. Perawat	12	4,42 %
	b. Bidan		
3.	Tenaga non paramedic	40	14,76 %
4.	Tenaga umum/non medis	95	35,05 %
	Total	271	100 %

Sumber : bagian SDM diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah pegawai di Rumah Sakit Islam Metro didominasi oleh tenaga perawat yang berjumlah 96 pegawai (35,42 %) dari total 271 pegawai rumah sakit. Menandakan bahwa perawat berperan besar memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat yang bertugas sebagai garda terdepan dari rumah sakit hendaknya dipertahankan sebaik-baiknya. Menurut penelitian Simamora dkk (2017:301) jumlah perawat yang mendominasi rumah sakit sangat berkontribusi pada pelayanan rumah sakit.

Salah satu tantangan bagi manajemen adalah kurang menyadari bahwa para perawat yang dimiliki bekerja secara terus menerus akan tetapi tidak diimbangi dengan pemeliharaan serta pengembangan yang tepat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan. Abdillah dalam Dewi dan Sriathi (2019:3647) mengungkapkan *turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana

pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain.

Berikut merupakan data *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro.

Tabel 1.2
Data Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Islam Metro 2017-2020

Tahun	Jumlah perawat	Jumlah Perawat Keluar	Persentase
2017	107	10	9,34 %
2018	109	13	10,65 %
2019	116	18	15,51 %
2020	115	19	16,52 %

Sumber : bagian SDM diolah oleh penulis (2021)

Perhitungan data *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Metro menggunakan rumus sbb:

$$LTO = \frac{(Jumlah\ karyawan\ keluar)}{(Rata - rata\ jumlah\ karyawan)} \times 100$$

Berdasarkan Tabel 1.2 terjadi peningkatan jumlah perawat yang keluar dari Rumah Sakit Islam Metro, terlihat pada tahun 2017-2020 terjadi peningkatan dari angka 9,34% tahun 2017 menjadi 16,52% pada tahun 2020. Menurut Gills dalam Nugrahena (2016:2) *turnover intention* perawat di rumah sakit dapat dikatakan normal jika tidak lebih antara 10% per tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan Astrianti dkk (2020:95) munculnya *turnover intention* disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya *quality of work life*. Menurut Mosadeghrad dalam Ong dkk (2019:26) *quality of work life* diartikan sebagai peningkatan mutu organisasi tergantung pada keselarasan pemenuhan kualitas kerja antara karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut Cascio dalam Gunawan dan Fuziahningsih (2018:30-31) salah satu faktor *quality of work life* yaitu kompensasi yang layak terdiri dari gaji sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Pembagian Gaji Pokok Pada Perawat Rumah Sakit Islam Metro pada 2017-2021

No	Pendidikan
----	------------

	Masa kerja (Tahun)	D3	S1
1	1-5	1.500.000	1.700.000
2	6-10	1.650.000	1.850.000
3	11-15	1.750.000	1.900.000
4	16-20	1.850.000	1.950.000

Sumber : bagian SDM diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 mengenai pemberian gaji pokok kepada perawat dilihat dari masa kerja 1-20 tahun dengan kualifikasi pendidikan D3 dan S1 pada tahun 2017-2021 tidak adanya kenaikan selama 5 tahun terakhir dan dibawah angka UMR Kota Metro. Hal ini terlampir pada Surat

M/11/HK/04/X pada tahun 2020 UMR Kota Metro sekitar Rp 2.433.530.

Selain itu untuk mendukung data gaji penulis melakukan *pra-survey* mengenai *quality of work life* pada perawat Rumah Sakit Islam Metro yang berjumlah 30 orang sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Hasil Pra-Survey Mengenai *Quality of Work Life* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Metro

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Metro sudah sesuai dengan UMR Kota Metro berdasarkan pekerjaan yang saya lakukan	-	6,7%	10%	56,7%	26,7%
2.	Saya merasa ide-ide yang saya kemukakan dapat diterima atau dipertimbangkan oleh Rumah Sakit Islam Metro	6,7%	6,7%	16,7%	46,7%	23,3%
3.	Saya mendapat kepastian jenjang karir	-	10%	33,3%	40,%	16,7%
4.	Saya merasa rekan kerja mendukung pekerjaan di Rumah Sakit Islam Metro	6,7%	10,0%	30,0%	36,6%	16,3%

Sumber : diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 *Pra-survey* yang dilakukan kepada 30 orang perawat dengan indikator berupa kompensasi yang mencukupi dan adil, peluang segera pemakaian dan mengembangkan kapasitas manusia, peluang

untuk terus tumbuh dan sekuriti dimasa yang akan datang, integrasi sosial dalam oranisasi menunjukkan hasil gaji belum sesuai UMR Kota Metro, ide-ide dikemukakan tidak dipertimbangkan oleh RS, RS tidak

memberikan kepastian jenjang karir, dan rekan kerja tidak mendukung pekerjaan. Dari keempat pernyataan memiliki kecenderungan tanda-tanda kurang puasnya karyawan akan *quality of work life* di Rumah Sakit Islam Metro. Didukung penelitian Najib (2020:11) bahwa “meningkatkan penerapan kualitas kehidupan kerja akan menurunkan niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan.”

Menurut Najib dkk (2020:138) mengatakan faktor lain yang berpengaruh terhadap *turnover intention* ialah *job burnout*. Penelitian yang dilakukan Kleiber dan Sari

(2018:67) menatakan bahwa *job burnout* dialami oleh perawat 43% lebih tinggi dibanding pekerjaan lain. Sari dkk (2020:46) berkata *job burnout* diartikan sebagai gangguan yang disebabkan oleh aktivitas individu yang menggabungkan kelelahan emosional, depresi, dan perasaan tidak percaya diri dikarenakan kurang berprestasi pada pekerjaan.

Melihat dari hal tersebut berikut ialah pra-survey mengenai *job burnout* pada perawat Rumah Sakit Islam Metro yang berjumlah 30 orang, yaitu:

Tabel 1.5

Data Hasil Pra-Survey Mengenai *Job Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Metro

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa cemas ketika akan berangkat kerja untuk menghadapi pekerjaan	6,7%	40%	33,3%	16,7%	3,3%
2.	Saya merasa malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor	16,6%	60%	10%	13,3%	-
3.	Saya merasa malas bergabung dengan obrolan dengan teman sejawat	20%	43,3%	20%	6,7%	10%
4.	Saya merasa sanggup menghadapi tugas/ pekerjaan baru yang akan datang	13,3%	20%	20%	30%	16,7%
5.	Saya merasa puas saat melihat hasil pekerjaan saya	16,7%	13,3%	33,3%	33,3%	13,3%

Sumber : diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 Pra-survey yang dilakukan kepada 30 orang perawat dengan indikator *exhaustion*, *despersonalization*, *personal accomplishment* menunjukkan setuju cemas ketika berangkat kerja untuk menghadapi pekerjaan, setuju malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor, setuju malas bergabung dengan obrolan teman sejawat, tidak setuju sanggup menghadapi pekerjaan baru yang akan datang, tidak setuju puas dengan hasil pekerjaan.

Berdasarkan uraian sudah dijelaskan dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Islam Metro ialah belum bisa mengontrol tingkat *turnover intention* pada perawat terlihat pada tahun 2017 di angka 9,34% menjadi 16,52 % pada tahun 2020. Menandakan *turnover intention* melebihi batas normal yang berkisar 10% per tahun. Didukung dengan pra-survey *turnover intention* kepada

30 orang perawat menunjukkan kecenderungan perawat berkeinginan keluar dari tempat kerja. Pemberian gaji kepada perawat berdasarkan pendidikan dan masa kerja pada tahun 2017-2021 tidak adanya kenaikan dan berada di bawah angka UMR. Ditunjuang pra-survey yang dilakukan kepada 30 orang perawat menunjukkan hasil dari keempat pernyataan diduga ada tanda-tanda kurang puasnya karyawan akan *quality of work life* di Rumah Sakit Islam Metro. Berdasarkan pra-survey *job burnout* yang dilakukan kepada 30 orang perawat menunjukkan permasalahan gejala *job burnout*. Hal ini menandakan masih belum maksimalnya Rumah Sakit Islam Metro dalam melaksanakan *quality of work life* dan pengontrolan tingkat *job burnout* sehingga masih membutuhkan perbaikan untuk mengontrol tingkat *turnover intention* pada batas wajar.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian *Turnover Intention*

Abdillah dalam Dewi dan Sriathi (2019:3647) mengungkapkan *turnover intention* merupakan “suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.” Sriyani dalam Dewi dan Sriathi (2019:3647) mengungkapkan *turnover intention* merupakan “suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan turnover adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas *turnover intention* ialah adanya gejala pada perangkat kerja yang mengarah pada keinginan untuk meninggalkan suatu badan atau organisasi dan lebih memilih peluang bekerja di tempat lebih menguntungkan.

Faktor Faktor *Turnover Intention*

Menurut Craig dalam Riana (2016:179) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan antara lain;

1. Faktor Individu

a. Usia

Karyawan berusia muda memiliki kecenderungan untuk keluar dari organisasi, dari pada karyawan yang berusia lebih tua dikarenakan faktor tanggung jawab seperti keluarga, lebih sulit beradaptasi dengan tempat baru dll.

b. Lama kerja

Semakin lama suatu individu bekerja pada organisasi, maka semakin kecil kemungkinan untuk keluar dari organisasi, begitupula sebaliknya individu yang bekerja dengan jangka waktu sebentar akan memiliki potensi lebih tinggi keluar dari organisasi. Hal ini dikarenakan pengaruh seberapa kuat keterikatan individu tersebut pada organisasi.

c. Tingkat pendidikan dan intelegensi

Tingkat Pendidikan dan intelegensi seorang individu yang bekerja akan mempengaruhi *turnover intention* pada organisasi. Jikalau tingkat pendidikan dengan jabatan yang didapat sesuai maka akan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi, begitu pula sebaliknya.

d. Keikatan terhadap perusahaan

Ketika karyawan memiliki keterikatan yang kuat terhadap karyawan dikarenakan visi misi yang sama, tempat kerja yang nyaman, maka karyawan tersebut semakin kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Sebaliknya apabila hubungan ikatan karyawan dan organisasi tidak kuat, maka akan lebih tinggi dorongan untuk *resign* dari organisasi.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja yang diterima karyawan akan memengaruhi intensi karyawan untuk berpindah kerja. Apabila karyawan terpenuhi secara hak, harapan dll, berdasarkan pekerjaan yang dilaksanakan maka karyawan memiliki dorongan untuk bertahan lebih lama di dalam perusahaan.

2. Faktor Organisasi

a. Sistem penghargaan, sistem penghargaan terhadap prestasi, kinerja karyawan akan mempengaruhi intensi karyawan untuk berpindah kerja.

b. Variabel situasional lain termasuk gaji, variabel seperti lingkungan kerja, K3, gaji dll akan mempengaruhi intensi karyawan untuk berpindah kerja.

c. Kesempatan promosi, kesempatan promosi dapat mempengaruhi karyawan untuk keluar dari organisasi. Hal ini dikarenakan semakin panjang jenjang suatu jabatan atau ada atau tidaknya promosi yang jelas di organisasi akan mempengaruhi bertahan atau

tidaknya karyawan pada organisasi.

Indikator *Turnover Intention*

Menurut Rismayanti dalam Menismaku (2020:8) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikator tersebut meliputi :

1. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkeinginan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih malas bekerja, karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja. Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan turnover. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.
4. Peningkatan protes terhadap atasan. Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan turnover

Indikator *Quality of Work Life*

Menurut Walton dalam Alfani (2018:5) indikator kualitas kehidupan kerja yaitu sbb:

1. Kompensasi yang mencukupi dan adil. Pemberian hak karyawan berupa gaji, tunjangan harus sesuai, adil, dan berdasarkan prestasi karyawan.

2. Kondisi kerja yang aman dan sehat. Kondisi kerja yang tidak aman dan berbahaya menyebabkan masalah kepada karyawan dan organisasi. Apabila jika dalam panjang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.

3. Peluang segera pemakaian dan mengembangkan kapasitas manusia. karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan berbagai keterampilan dan melakukan pekerjaan yang menantang. Seperti peluang bekesempatan untuk mengembangkan diri, memakai berbagai keterampilan ditempat kerja

4. Peluang untuk terus tumbuh dan sekuriti dimasa yang akan datang. Berhubungan langsung dengan prospek karier para karyawan dimasa akan datang. Kejelasan jalur karier dan pemetaan karier yang harus diikuti karyawan.

5. Integrasi sosial dalam organisasi kerja ialah hubungan dan keterpaduan di antara rekan kerja secara formal maupun informal seperti saling mengenal rekan kerja, berhubungan baik dengan rekan kerja, bekerjasama sebagai suatu tim, dan memberikan dukungan satu sama lain.

6. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja. Berkaitan dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan karyawan secara individual. Hal ini berarti norma-norma yang mengakomodasikan privasi individu karyawan, kebebasan berbicara, ekuiti, dan kebebasan untuk berbeda mengenai hal tertentu.

7. Kerja dan tempat total kehidupan. Organisasi harus menciptakan keseimbangan antara kehidupan personal dan professional.

8. Relevansi sosial kehidupan kerja. Organisasi harus dapat mengkoordinasikan bahwa pekerjaan mereka lakukan dapat memberi kontribusi kepada masyarakat.

Indikator *Job Burnout*

Menurut Maslach, *job burnout* merupakan sindrom yang terdiri dari tiga indikator, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri dengan penjelasan :

1. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). Situasi kerja dalam bidang pelayanan sosial menempatkan pekerjanya pada situasi-situasi yang memiliki beban emosi tertentu, misalnya seorang perawat menangani pasiennya yang kesakitan, guru yang menangani anak-anak bermasalah dan lain sebagainya. Maslach mengemukakan bahwa hubungan antara pemberi dan penerima pelayanan merupakan hubungan yang asimetris, sehingga pemberi pelayanan seolah-olah selalu dihadapkan pada tuntutan memberi pelayanan, perawatan dan lain-lain, dengan sebaik-baiknya.
2. Depersonalisasi (*depersonalization*). Depersonalisasi adalah sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap penerima pelayanan. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti halnya memandang rendah dan meremehkan pasien, bersikap sinis terhadap pasien, kasar dan tidak manusiawi dalam berhubungan dengan pasien, serta mengabaikan kebutuhan dan tuntutan pasien. Sindrom ini merupakan akibat lebih lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Penarikan diri di satu sisi dirasakan dapat lebih mengurangi ketegangan emosional yang muncul karena keterlibatan yang terlalu mendalam dengan penerima pelayanan. Namun efek selanjutnya adalah hilangnya perasaan sensitif terhadap orang lain sehingga dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif seperti di atas.
3. Rendahnya penghargaan diri (*reduced personal accomplishment*). Dimensi ini pun ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, tidak efektif dan tidak adekuat, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja. Evaluasi negatif

terhadap pencapaian kerja ini berkembang dari munculnya tindakan depersonalisasi terhadap penerima pelayanan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan ialah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Nazir (2013:43) metode penelitian deskriptif merupakan “suatu metode dalam meneliti suatu peristiwa atau fenomena pada masa sekarang dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara akurat mengenai fakta-fakta dari variabel” yaitu variabel *quality of work life*, *job burnout*, *turnover intention*.

Kemudian menurut Sugiyono (2019:55), metode verifikatif adalah “metode penelitian yang digunakan dalam upaya untuk menguji kebenaran hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik.”

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:14) diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas penelitian kuantitatif ialah penelitian dilakukan dengan cara menggambarkan variabel bebas yaitu *quality of work life* dan *job burnout* beserta variabel terikat yaitu *turnover intention* untuk membuktikan pengaruh dari variabel bebas ke dalam variabel terikat dapat diuji melalui pengujian hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan dari data yang dikumpulkan dari 96 responden yang didapatkan informasi mengenai 96 responden karakteristik responden yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20-35 tahun	73	76%
2	36-45 tahun	19	19,8%
3	>46 tahun	4	4,16%
Total		96	100%

Sumber: (Hasil Olah Data 2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa dominan umur responden perawat di Rumah Sakit Islam Metro, Lampung. Mayoritas pegawai di Rumah Sakit Islam Metro berumur 20-35 tahun dengan jumlah 73 orang atau sekiranya 76%. Pegawai berumur 36-45 tahun dengan jumlah 19 orang atau sekiranya 19,8%, dan pegawai berumur >46 tahun dengan jumlah 4 orang atau sekiranya 4,12%.

Tanggapan Responden Mengenai *Quality of Work Life* (X1)

Untuk mencari rata-rata jawaban dari setiap responden mengenai *quality of work life* (X1) maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Panjang Interval

$$= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :

Rentang = Nilai tertinggi – Nilai Terendah

Banyak kelas interval = X (5)

Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung Panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Setelah diketahui Panjang interval, maka interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.20

Tabel 4.21
Ketegori Interval

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, penilaian dari hasil kuesioner mengenai *quality of work life* (X1) secara keseluruhan akan disajikan dalam bentuk tabel dimana masing-masing pernyataan menggunakan skor, dengan perhitungan skor = masing-masing frekuensi x bobot, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.22
Rata-Rata Nilai Pernyataan *Quality of Work Life* (X1)

No	Pernyataan	Skor					Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Gaji yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Metro berada dibawah standar UMR Kota Metro	34	62	36	72	5	209	2,18
2.	Gaji yang diberikan Rumah Sakit Islam Metro selalu tidak tepat waktu	35	48	9	136	0	228	2,38
3.	Tunjangan yang diberikan oleh Rumah Sakit Islam Metro kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	30	62	18	112	5	227	2,36
4.	Pemberian tunjangan Rumah Sakit Islam Metro selalu tepat waktu	165	96	9	36	0	306	3,19
5.	Ide-ide yang saya kemukakan kurang dapat diterima oleh Rumah Sakit Islam Metro	2	38	51	144	20	273	2,84
6.	Rumah Sakit Islam Metro tidak mempertimbangkan rencana saran-saran yang diberikan karyawan	32	62	9	120	0	223	2,32
7.	Rumah Sakit Islam Metro kurang menerapkan saran yang diterima dilingkungan perusahaan secara langsung	30	62	18	112	5	227	2,36
8.	Atasan kurang adil dalam mendelegasikan wewenang pekerjaan	32	38	42	124	0	236	2,46
9.	Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	135	116	35	56	1	341	3,55
10.	Tempat kerja saya tidak membuat saya lebih berkembang	31	58	54	68	5	216	3,25
11.	Saya kurang mendapat informasi kepastian jenjang karir	31	36	45	120	10	242	2,52
12.	Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk	33	22	90	84	5	234	2,44

13.	Saya merasa tidak nyaman bekerjasama dengan tim	21	62	36	124	5	248	2,58
14.	Saya merasa rekan kerja kurang mendukung pekerjaan di Rumah Sakit Islam Metro	21	58	57	104	5	245	2,55
15.	Saya merasa rekan kerja sulit diajak kerjasama dalam mengerjakan pekerjaan	28	46	63	88	10	235	2,45
∑ rata rata X1								37,62
rata rata X1								2,51

Sumber: hasil olah data (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh *quality of work life* (X1) sebesar 2,51 yang menunjukkan tingkat *quality of work life* perawat di Rumah Sakit Islam Metro masuk dalam kategori penilaian tidak baik karena berada di interval 1,81-2,60.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 yaitu Job Burnout

Untuk mencari rata-rata jawaban dari setiap responden mengenai *job burnout* (X2) maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Panjang\ Interval = \frac{Rentang}{Banyak\ Kelas\ Interval}$$

Keterangan :
Rentang = Nilai tertinggi – Nilai Terendah
Banyak kelas interval = X (5)
Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah diketahui Panjang interval, maka interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.37

Tabel 4.31
Kategori Interval

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2019)

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, penilaian dari hasil kuesioner mengenai *job burnout* (X2) secara keseluruhan akan disajikan dalam bentuk tabel dimana masing-masing pernyataan menggunakan skor, dengan perhitungan skor = masing-masing frekuensi x bobot, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.32
Rata-Rata Nilai Pernyataan Job Burnout (X2)

No	Pernyataan	Skor					Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		

1.	Saya merasa cemas ketika akan berangkat kerja untuk menghadapi pekerjaan	23	52	57	112	0	244	2,54
2.	Saya merasa lelah dalam menghadapi masalah yang muncul di tempat kerja	12	46	81	136	0	275	2,86
3.	Saya merasa kehabisan energi saat melaksanakan pekerjaan saya	23	56	66	92	0	237	2,47
4.	Saya emosional ketika melihat pasien kesakitan	24	54	21	148	5	252	2,63
5.	Saya merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan	25	28	99	80	15	248	2,58
6.	Saya acuh dengan kesulitan yang dihadapi teman sekantor saya	30	50	36	116	0	232	2,42
7.	Saya lebih mudah tersinggung apabila berbicara dengan teman sekantor	14	82	42	92	20	250	2,60
8.	Saya merasa malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor	37	36	33	120	0	226	2,35
9.	Saya malas bergabung dengan obrolan dengan teman sejawat	22	66	36	116	0	240	2,50
10.	Saya merasa kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan	31	46	21	140	0	238	2,48
11.	Saya merasa kurang berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan	23	64	24	128	5	244	2,54
12.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sia-sia	29	48	18	148	0	243	2,53
13.	Saya merasa sanggup menghadapi pekerjaan yang akan datang.	75	96	54	52	3	276	2,88
14.	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya	27	62	21	124	0	234	2,44
15.	Saya merasa kurang produktif ketika bekerja	26	66	21	112	10	235	2,45
	Σ rata rata X2							38,27
	rata rata X2							2,55

Sumber: hasil olah data (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.32 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh *job burnout* (X2) sebesar 2,55 yang menunjukkan tingkat *job burnout* perawat di Rumah Sakit Islam Metro masuk dalam kategori penilaian tidak baik karena berada di interval 1,81-2,60.

Gambaran Umum Variabel Y

Untuk mencari rata-rata jawaban dari setiap responden mengenai *turnover intention* (Y) maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

Sumber: Sugiyono (2019)

Panjang Interval

$$= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan :
 Rentang = Nilai tertinggi – Nilai Terendah
 Banyak kelas interval = X (5)
 Berdasarkan rumus diatas, dapat dihitung panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Setelah diketahui panjang interval, maka interval dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel 4.54

Tabel 4.41
Kategori Interval

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Cukup Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Tabel 4.42
Rata-Rata Nilai Pernyataan Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	Skor					Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat bekerja	28	64	12	124	5	233	2,43
2.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan ketika berada di luar rumah sakit islam metro	35	44	12	140	0	231	2,41
3.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan ketika mendapat tekanan berlebihan dari atasan	36	44	18	128	0	226	2,35

4.	Saya merasa kurang puas dengan pekerjaan yang saya saat ini	24	36	69	120	5	254	2,65
5.	Saya merasa berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan pendidikan	19	32	93	120	0	264	2,75
6.	Saya merasa berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat mendukung karir saya	23	40	72	112	5	252	2,63
7.	Saya berkeinginan untuk pindah dari divisi tempat saya bekerja	22	60	36	124	5	247	2,57
8.	Saya ingin mencari pekerjaan sama di bidang yang sama diperusahaan lain.	30	40	51	112	5	238	2,48
9.	Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain sesuai dengan minat saya	15	50	81	112	5	263	2,74
10.	Saya menghubungi teman/kolega untuk mencari pekerjaan baru	27	58	60	68	15	228	2,38
11.	Saya seringkali berkeinginan untuk tidak hadir dalam bekerja	31	18	12	204	5	270	2,81
12.	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan jika mendapat pekerjaan dengan gaji yang dapat memenuhi kebutuhan	31	24	87	72	30	244	2,54
13.	Saya merasa kurang disiplin dalam mengerjakan pekerjaan	31	60	18	108	10	227	2,36
14.	Saya berkeinginan keluar dari pekerjaan dalam waktu dekat	16	78	48	76	30	248	2,58
15.	Saya tidak merasa berat meninggalkan pekerjaan saya saat ini	26	54	51	100	5	236	2,46
Σ rata rata Y								38,16
rata rata Y								2,54

Sumber: hasil olah data (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.42 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai pengaruh *turnover intention* (Y) sebesar 2,54 yang

menunjukkan tingkat *turnover intention* perawat di Rumah Sakit Islam Metro masuk dalam kategori penilaian tidak baik karena berada di interval 1,81-2,60.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel *quality of work life* terhadap *turnover intention*, persentase pengaruh variabel *job burnout* terhadap *turnover intention*, dan persentase pengaruh variabel *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention*. Hasil dari uji determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.51
Hasil Uji Determinasi Variabel *Quality of Work Life* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.544	3.428
a. Predictors: (Constant), <i>Quality of Work Life</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 dapat diketahui bahwa variabel *quality of work life* berpengaruh sebesar 0,549 atau 54,9% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 45,1% (100% - 54,9%) dipengaruhi oleh variabel *job burnout* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.1
Hasil Uji Determinasi Variabel *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.350	4.093
a. Predictors: (Constant), <i>Job Burnout</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 dapat diketahui bahwa variabel *job burnout* berpengaruh sebesar 0,357 atau 35,7% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel *quality of work life* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan pengaruh dua variabel bebas tersebut secara bersama-sama akan menghasilkan nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 4.53
Hasil Uji Determinasi Variabel *Quality of Work Life* Dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.559	3.373
a. Predictors: (Constant), <i>Job Burnout</i> , <i>Quality of Work Life</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>				

Sumber: hasil olah data SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 koefisien determinasi variabel pengaruh variabel *quality of work life* dan *job burnout* menghasilkan

pengaruh sebesar 0,559 atau 55,9% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 44,1% (100% - 55,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil gambaran variabel *quality of work life*, *job burnout* dan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai pengaruh *quality of work life* perawat Rumah Sakit Islam Metro, Lampung termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan, tetapi gaji yang diberikan dibawah standar UMR Kota Metro.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai

pengaruh *job burnout* perawat Rumah Sakit Islam Metro, Lampung termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan perawat dapat menghadapi masalah yang muncul ditempat kerja, tetapi merasa malas mendiskusikan pekerjaan dengan teman sekantor.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa gambaran mengenai pengaruh *turnover intention* perawat Rumah Sakit Islam Metro, Lampung termasuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan rata-rata skor tertinggi dan terendah dapat disimpulkan. perawat berkeinginan untuk hadir melaksanakann pekerjaan, tetapi berpikir untuk keluar dari pekerjaan apabila mendapat tekanan berlebihan dari atasan.

2. Hasil besaran hasil pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Besaran pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada uji koefisien determinasi dengan besaran berpengaruh sebesar 0,549 atau 54,9% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 45,1% (100% - 54,9%) dipengaruhi oleh variabel *job burnout* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Hasil besaran hasil pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Besaran pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada uji koefisien determinasi dengan besaran berpengaruh sebesar 0,357 atau 35,7% terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 64,3% (100% - 35,7%) dipengaruhi oleh variabel *quality of work life* dan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Hasil besaran hasil pengaruh *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Metro

Besaran pengaruh *quality of work life* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada uji koefisien determinasi dengan besaran berpengaruh sebesar 0,559 atau 55,9% terhadap terhadap *turnover intention*, sedangkan sisanya 44,1% (100% - 55,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6. REFERENSI

Alfani, Mufti Hasan. *Analisis Pengaruh Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. BANK BRI Syariah Cabang Pekanbaru*. (Mei 2018). (Volume 1 Nomor 1).

Aslam, Astri. Rian, Asri Laksmi. Widodo, Gunawan. *Influence Of Work Behavior, Work Environment, And Socialinteraction On Work Satisfaction*.

(September 2013). (Volume 3 Nomor 3).

Astrianti, Adinna. Najib, Mukhamad. Sartono, Bagus. *Quality of Work Life, Organizational Commitment And Turnover Intention In Account Officer Of Micro Finance Company*. (Maret 2020). (Vol. 22, No. 1 - eISSN: 2443-2660)

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. (2019). "Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja". E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Volume 8, No. 6.

Faye B. Ong, Joana. Martin T. Tan, John. Faith C. Villareal, Rachel. Chiu, Jason. *Impact of Quality Work Life and Prosocial Motivation on the Organizational Commitment and Turnover Intent of Public Health Practitioners*. (2019). (Volume 8 - EISSN: 2304-1269).

Leiter M. P., & Maslach C. (1988). *The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment*. J.Organ.

Nazir, Moh. (2013). *Metode penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Riana, I Gede. *Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leave*. (Jun 2019). (Vol 3, Nomor 2 - e-ISSN 2548 – 5024)

Rismayanti, Revilia Dian. Musadieg, Mochammad Al. Aini, Edlyn Khurotul. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*. (Agustus 2018). (Vol. 61 No. 2)

Sari, T. T. (2020). *Self-efficacy dan dukungan keluarga dalam keberhasilan*

belajar dari rumah di masa pandemi Covid-19. Education Journal: Journal Education Research and Development, 4 (2).

Simamora, Roymond H. Bukit, Evicarota. Purba, Jenni Marlindawani. *Penguatan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Ronde Keperawatan Di Rumah Sakit Royal Prima Medan.* (Volume 23 No.2 April –Juni 2017). (Vol 23 No.2, p-ISSN: 0852-2715 e-ISSN: 2502-7220)