



Artikel Penelitian

Received: 7 November
2023
Revised: 10 November
2023
Accepted: 10 November
2023

Kata Kunci:

Work Life Balance;
Burnout; Kepuasan
Kerja; *Turnover*
Intention

Keywords:

Work Life Balance; *Burnout;*
Job Satisfaction; *Turnover*
Intention

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Dzikrotul Meilia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas PGRI Semarang

EMAIL

meilia630@gmail.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022

Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limbung)

The Influence of Work Life Balance, Burnout and Job Satisfaction on Turnover Intention (Study of Female Medical Staff at Limbung Regional Hospital)

Dzikrotul Meilia^{1*}, Rauliy Sijabat², Ratih Hesty Utami³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang | email: meilia630@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang | email: Raulysijabat@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang | email:

Ratihhestyutami@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* tenaga medis wanita di RSUD Limbung. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh tenaga medis RSUD Limbung, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 115 tenaga medis wanita. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan program *Statistical package for the social sciences (SPSS)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial, tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* secara parsial, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* secara parsial. Terdapat pengaruh secara simultan variabel *work life balance*, *burnout* dan lingkungan kerja.

Abstract: This study aims to determine the effect of work-life balance, burnout and job satisfaction on the turnover intention of female medical personnel at RSUD Limbung. The type of research used in this study is using quantitative research methods. The population used is all medical personnel of Limbung Hospital, using Non Probability Sampling sampling techniques with the Purposive Sampling method. So that the sample used in this study was as many as 115 female medical personnel. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression analysis techniques with the help of the Statistical package for the social sciences (SPSS) program. The results of this study show that work life balance has a positive and significant effect on partial turnover intention, there is no effect of burnout on partial turnover intention, and job satisfaction has a positive and significant effect on partial turnover intention. There is a simultaneous influence of variables such as work-life balance, burnout and work environment.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Doi: 10.56338/jks.v6i11.4340

Pages: 1438-1448

LATAR BELAKANG

Era perkembangan yang semakin pesat baik perkembangan pada teknologi, fashion, dan lain sebagainya membuat masyarakat menjadi lebih semangat lagi untuk mencari penghasilan agar dapat terpenuhi kebutuhan serta keinginan. Maka dari itu, terjadi peningkatan penyerapan tenaga kerja yang mengakibatkan peningkatan persaingan kerja. Peningkatan penyerapan tenaga kerja ini tidak hanya pegawai laki-laki namun juga pegawai wanita. Pada saat ini peran seorang wanita tidak lagi hanya pekerja rumah tangga yang hanya mengerjakan pekerjaan rumah tangga, namun sejak munculnya “Emansipasi Wanita” hal ini menjadikan banyak wanita yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Hal tersebut membuktikan bahwa tak hanya laki-laki yang ingin memenuhi kebutuhan dan keinginannya namun begitu juga dengan wanita yang ingin mandiri bisa memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Faktor ekonomi pun menjadi alasan para wanita untuk bekerja terlebih bagi wanita yang telah menikah. Tingginya kebutuhan rumah tangga yang harus mereka tanggung sehingga tidak cukup hanya mengandalkan penghasilan suami, akhirnya peran seorang istri juga ikut andil untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.

Peran wanita tidak hanya terlibat dalam pekerjaan rumah tangga tetapi masih bekerja tersebut kemungkinan dapat mengakibatkan konflik karena wanita akan memiliki tekanan pada kedua peran yaitu peran menjadi istri serta peran menjadi karyawan ditempat bekerja. *Work life balance* yaitu kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan kewajiban pekerjaannya dan tanggung jawab diluar pekerjaannya (Delecta, 2011). Jika karyawan tidak mampu menyeimbangkan waktu kerja dengan waktu pribadinya, maka akan timbul fenomena *work life imbalance* (ketidakseimbangan). Oleh karena itu, dapat menyebabkan karyawan untuk mempertimbangkan lagi keputusan meninggalkan tempat ia bekerja.

Turnover intention dikenal dengan niat berpindah atau niat meninggalkan pekerjaannya saat ini, yang merujuk pada rencana seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini dan mencari yang lain. *Turnover intention* adalah suatu konsep terpenting pada manajemen sumber daya manusia sebab, bisa berpengaruh pada kestabilan dan produktivitas organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Branham (2012) berpendapat *turnover intention* sebagai perilaku yang ada pada diri karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain. Menurut Suyono (2020) *turnover intention* memiliki dampak lebih besar daripada *turnover*. Dimana karyawan tersebut masih tetap bekerja, namun didrinya sudah tidak lagi memiliki motivasi kerja, kurang fokus dalam melakukan pekerjaan, hatinya sudah tidak di organisasi serta dirinya hanya menunggu masa untuk berpindah ke organisasi lain sehingga, akan memberikan dampak negatif bagi organisasi. Organisasi harus memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*.

RSUD Limpung merupakan rumah sakit umum daerah yang terletak di kabupaten Batang Kecamatan Limpung. Awalnya RSUD Limpung merupakan unit rawat inap bagi puskesmas Limpung yang selanjutnya dibesarkan menjadi RSUD Limpung oleh pemerintah daerah dan mulai beroperasi pada Januari 2017. Pada tahun 2018, RSUD Limpung berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanannya menuju pelayanan prima sesuai dengan visi misinya antara lain dalam melakukan penandatanganan maklumat pelayanan bersama Bupati Batang pada tanggal 10 Mei 2018 sebagai wujud dari komitmen RSUD Limpung dalam melayani masyarakat dan melakukan kerjasama dengan KEMENKES yang mendatangkan WKDS (Wakil Kerja Dokter Spesialis) untuk melakukan kerjasama dengan BPJS. RSUD Limpung memiliki jumlah tenaga medis wanita daripada laki-laki. Masalah *turnover* juga terjadi pada RSUD Limpung yang dapat dilihat pada data *turnover* tenaga medis RSUD Limpung pada tahun 2019 sampai dengan 2022 :

Tabel 1. Tingkat *Turnover Intention* pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Presentase Turnover
2019	130	19	16	2,3
2020	135	18	14	2,9
2021	140	8	5	2,1

2022	143	21	16	3,4
------	-----	----	----	-----

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tersebut terdapat *turnover intention* pada RSUD Limpung cukup tinggi. Apalagi pada tahun 2022 persentase turnover mencapai 3,4% yang mana paling tinggi daripada tahun sebelumnya. Terdapat peningkatan yang terjadi pada tahun 2020 yang mana pada tahun 2019 sebesar 2,3% naik menjadi 2,9% pada tahun 2021 dan pada tahun 2022 juga mengalami kenaikan dari 2,1% menjadi 3,4%. Setelah dilakukan wawancara pada salah satu perawat beberapa alasan tenaga medis untuk meninggalkan organisasi yaitu untuk mencari pekerjaan di tempat lain, membuka praktik pribadi serta ingin fokus pada rumah tangganya.

Salah satu cara agar dapat mengurangi *turnover intention* yang terjadi pada karyawan yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dan bertanggung jawab pada keluarganya serta urusan selain pekerjaannya Delecta (2011). Oleh sebab itu, pihak perusahaan diusahakan untuk bisa membantu dalam pembentukan *work life balance* agar karyawan tersebut bisa menyeimbangkan dan dapat bekerja secara profesional. Dampak negatif yang terjadi apabila keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab diluar pekerjaan tidak terjaga bisa berakibat pada penurunan fokus kerja dan kepuasan kerjanya bisa menurun. Dengan terciptanya *work life balance* pada diri karyawan nantinya karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP yang telah berlaku sehingga, nantinya dapat menciptakan kinerja yang optimal dalam melakukan mencapai tujuan organisasi. Selain itu, *work life balance* pada karyawan bisa meningkatkan performa ditempat kerja dan membantu agar tidak terjadi *overwork* pada pegawai oleh karena itu, pegawai memiliki energi dan fokus yang cukup pada saat menhandel pekerjaan.

Faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* lainnya yaitu *burnout*. freudenberger (2017) menjelaskan *burnout* sebagai wujud dari kelelahan diakibatkan seseorang yang memiliki akktivitas berlebihan, akan berkontribusi tinggi serta berkoitmen, beraktivitas berlebihan serta beranggapan keperluan dan harapan sebagai urusan kedua sehingga bisa mengakibatkan karyawan merasa ada banyak tekanan. Wanita yang memiliki peran ganda terutama yang telah menikah yaitu sebagai pekrja serta menjadi ibu rumah tangga besar kemungkinan bisa mengalami *burnout* karena beban yang dimiliki menjadi berlipat yaitu beban dirumah dan juga ditempat kerja. Apabila tingkat *burnout* pada karyawan meningkat maka akan meningkat pula tingkat *turnover intentionnya*.

Selain *work life balance* dan *burnout* faktor menyebabkan *turnover intention* lainnya adalah kepuasan kerja. Luthanns (2006) menjelaskan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional baik positif dari pengukuran kerja atau pengetahuan kerja karyawan. Perasaan seorang karyawan mengenai pekerjaannya dapat mencerminkan kepuasan kerja yang ia rasakan, yang terlihat dari perilaku positif karyawan tentang pekerjaannya atau semua yang ada di lingkungan kerjanya. Produktivitas karyawan akan meningkat karena terdapat kepuasan kerja didiri karyawan, kepuasan kerja sangat penting untuk karyawan. Apabila terjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat memicu sesuatu yang merugikan organisasi ataupun karyawan itu sendiri. Adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan juga dapat mempengaruhi *turnover intention*. Karyawan akan meninggalkan tempat ia bekerja apabila ia merasa ketidakpuasan atas pekerjaannya.

Melihat fenomena serta penelitian terdahul diatas, RSUD Limpung memiliki permasalahan mengenai *turnover intention*. Maka dari itu, peneliti akan mengangkat judul “Pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja Pada *Turnover Intention* Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung Batang”.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention. Robbins dan Judge (2013) *turnover intention* merupakan keinginan atau tingkatan yang membuat pegawai yakin ingin keluar dari perusahaan. Perilaku ini dapat berupa

keinginan dari karyawan ataupun tidak keinginannya karena kurangnya minat pada pekerjaan saat ini juga karena ada pekerjaan alternatif ditempat lain.

Burhan (2012) juga berpendapat mengenai *turnover intention* sebagai tingkat kecenderungan pegawai untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain serta berniat meninggalkan organisasi pada kurun waktu tiga bulan kedepan, enam bulan, satu tahun atau dua tahun kedepan. Pengertian ini lebih lanjut menguraikan niat untuk keluar pada waktu tertentu. Priansa (2016) menyatakan *turnover intention* bisa berarti mengunduran diri, berpindahan dari perusahaan, pemutusan hubungan kerja serta kematian dari anggota keluarga dari karyawan. Pendapat tersebut memaparkan jika *turnover intention* yaitu kemauan keluar dari perusahaan yang berasal dari keinginan dari diri karyawan sendiri.

Mobley et al., (1978) mengemukakan indikator dari *turnover intention* terdiri dari tiga indikator yaitu : 1) *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk keluar); 2) *Intention to Search for Alternatives* (Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan); 3) *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar).

Work Life Balance. Menurut (Fisher et.al ,2003) *work life balance* merupakan sesuatu yang dijalankan individu ketika waktunya terbagi antara bekerja dengan aktivitas non-pekerjaan lainnya yang didalamnya terdapat individu yang mengakibatkan terjadinya sumber konflik yang membuat energi untuk dirinya. Sedangkan Grenhaus et al (2017) *work life balance* disebut juga sebagai keseimbangan baik pada pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sehingga, seseorang terikat pada tanggung jawab dipekerjaan serta di kehidupan diluar pekerjaannya.

Work life balance dapat dikatakan sebagai kemampuan seorang karyawan agar terpenuhi pekerjaannya serta tanggung jawab diluar pekerjaan (Delecta, 2011). Keseimbangan serta keselarasan untuk menjalankan segalanya dikehidupan, karyawan harus bisa menata kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan serta perannya dikehidupan pribadinya agar tidak terjadi adanya konflik.

MCDonal & Bradley pada (diah & Mochamad 2018) mengemukakan jika ada tiga indikator dari work life balance, yaitu: 1) Keseimbangan Waktu; 2) Keseimbangan keterlibatan; 3) Keseimbangan kepuasan.

Burnout. Menurut Maslach dan Latier (2008) *burnout* yaitu keadaan dimana karyawan merasa seolah olah kehabisan energi seperti kelelahan fisik, emosi serta mental, selain itu karyawan juga merasa frustrasi yang disebabkan karena ia merasa kurang dihargai dalam pekerjaannya serta kurangnya motivasi dan insentif sehingga menyebabkan terjadinya perubahan sikap maupun perilaku karyawan ditempat kerja. Dari penelitian yang dilakukan Liu dan Lo (2017) *burnout* merupakan masalah utama bagi perusahaan, organisasi serta individu. Kelelahan kerja bisa memberikan dampak pada kualitas, produktivitas, kepuasan serta kinerja karyawan.

Burnout merupakan bentuk kelelahan fisik seseorang karena beraktivitas terlalu intens, memberikan dedikasi tinggi serta beromitmen. Memiliki aktivitas yang terlalu banyak dan lama dan juga menanggapi kebutuhan ataupun kemauan dianggap hal lain yang bisa mengakibatkan karyawan mengalami tekanan yang mendorong sumangan yang banyak pada perusahaan (Freudenberg, 2017). Sedangkan menurut Kartono (2017) berpendapat *burnout* adalah keadaan yang dirasakan oleh karyawan yang ditandai dengan rasa lelah, stres, bahkan berkurangnya pencapaian pribadi. Bisa disimpulkan jika *burnout* merupakan ketidakmampuan individu dalam mencapai tujuan pribadi dalam pekerjaannya serta kondisi stres berkepanjangan.

Indikator *Burnout* yang dijelaskan oleh Baron & Greenberg (Chairani 2019) ada empat yaitu: 1) Kelelahan fisik; 2) Kelelahan emosi; 3) Kelelahan mental; 4) Rendahnya penghargaan terhadap diri.

Kepuasan Kerja. Hasibuan (2009) menyebutkan kepuasan kerja sebagai sikap emosional baik senang ataupun menyukai pekerjaan tersebut yang dirasakan karyawan. Sikap ini merupakan cerminan dari pencapaian karyawan, seperti kepribadian karyawan, disiplin serta pencapaian kerja. sikap emosional tersebut berasal dari ambisi, desakan maupun keinginan dari diri sendiri yang berhubungan dengan perasaan karyawan, hingga menimbulkan respon emosional sebagaimana ia merasa puas ataupun tidak serta perasaan menyenangkan ataupun tidak. Kepuasan kerja disebut juga sebagai sikap yang terdapat pada pekerjaan sebagai pembeda pada gaji yang didapat dengan gaji yang seharusnya didapat. Tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan tidak sama tergantung pada karakteristik pada karyawan tersebut, sehingga dampak yang didapat pun berbeda.

Luthans (1998) indikator kepuasan kerja antara lain: 1) Pekerjaan Itu Sendiri; 2) Gaji; 3) Promosi; 4) Pengawasan; 5) Rekan Kerja; 6) Kondisi kerja.

METODE

Metode kuantitatif dipilih pada penelitian ini, nantinya untuk menguji sampel, populasi atau subjek tertentu. Menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dari penelitian serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh tenaga medis wanita RSUD Lipung. Pemilihan teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* serta menggunakan pendekatan purposive *sampling*. Purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria sesuai dengan yang diperlukan. Kriteria yang telah ditentukan yaitu responden tenaga medis. Tenaga medis perempuan pada RSUD Limpung berjumlah 145 orang. Kriteria selanjutnya yaitu responden telah kerja selama minimal 1 tahun. Sehingga total tenaga medis yang memenuhi kriteria tersebut berjumlah 115 orang.

HASIL

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas. Uji validitas dilakukan untuk menguji pertanyaan yang telah dibuat, sehingga dapat dikemukakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dibawah ini rincian analisis uji validitas setiap variabel dalam penelitian ini, antara lain :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
Turnover Intention (Y)	Y1	0,850	0,1832	Valid
	Y2	0,818	0,1832	Valid
	Y3	0,777	0,1832	Valid
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,731	0,1832	Valid
	X1.2	0,771	0,1832	Valid
	X1.3	0,751	0,1832	Valid
Burnout (X2)	X2.1	0,750	0,1832	Valid
	X2.2	0,822	0,1832	Valid
	X2.3	0,770	0,1832	Valid
	X2.4	0,749	0,1832	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,243	0,1832	Valid
	X3.2	0,376	0,1832	Valid
	X3.3	0,411	0,1832	Valid
	X3.4	0,584	0,1832	Valid
	X3.5	0,400	0,1832	Valid
	X3.6	0,406	0,1832	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dengan mengambil jumlah data responden sebanyak 115. Sehingga, nilai r_{Tabel} didapat dari data r person product moment dengan df (*degree of Freedom*) = $n - 2$, sehingga df $115 - 2 = 113$, maka dapat diperoleh $r_{Tabel} = 0,1832$. Sehingga diperoleh hasil bahwa seluruh variabel dapat dikatakan valid sebab semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukannya agar menguji sebuah pertanyaan dari indikator suatu variabel tersebut reliabel. Apabila jawaban dari pertanyaan tersebut setabil pada waktu ke waktu maka dapat dinyatakan reliabel. Selain itu, jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ bisa dikatakan reliabel. Hasil dari analisis reliabilitas pada penelitian ini, antara lain:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

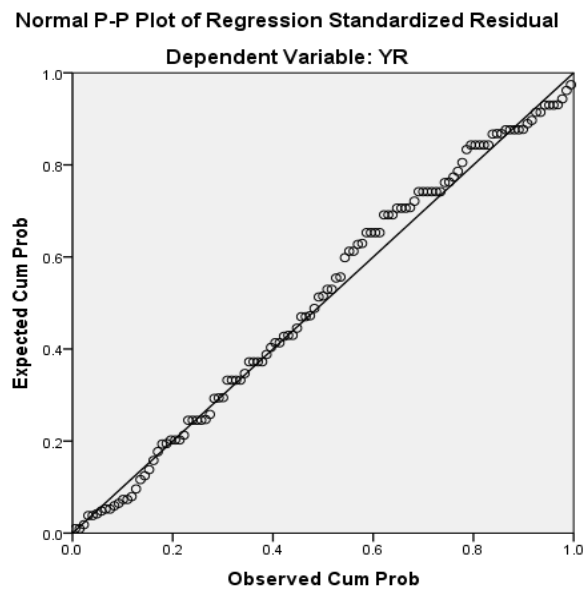
No	Variabel	N of item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Work Life Balance</i> (X1)	3	0,693	Reliabel
2	<i>Burnout</i> (X2)	4	0,816	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X3)	6	0,619	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i> (Y)	3	0,795	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja bisa dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini, sebab hasil dari semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Ghozali (2021) berpendapat mengenai uji normalitas yang bertujuan untuk mengukur model regresi dari variabel dependen serta independen dimana keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Mempunyai distribusi normal ataupun mendekati merupakan model regresi yang baik.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari analisis uji tersebut bisa dilihat grafik p-plot terlihat tersebar pada garis diagonal, sehingga bisa dikatakan jika penelitian ini mempunyai sebaran serta berdistribusi normal. Analisis uji normalitas hasilnya bisa terlihat pada tabel uji Uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.91167700
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.045
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.820

Asymp. Sig. (2-tailed)	.511
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji terlihat jika nilai sig sebesar $0,511 > 0,05$ kemudian, bisa diartikan data penelitian ini berdistribusi normal serta asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas. Agar dapat mengetahui apakah ada multikolinearitas atau tidak yaitu terlihat dari nilai tolerance serta nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai toleransinya yaitu 0,1 sedangkan batas dari VIF sendiri yaitu 10.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

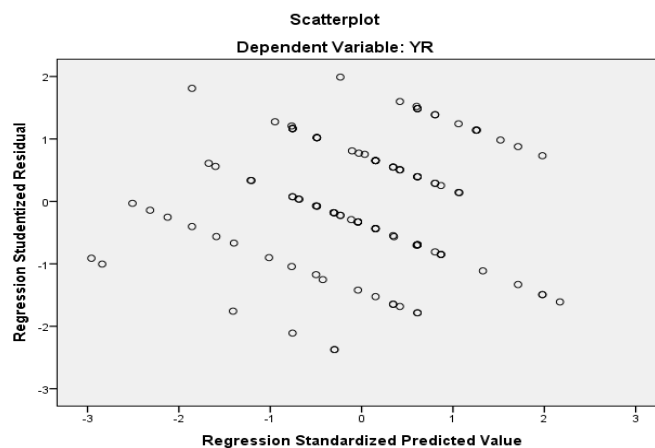
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.418	.532		.786	.433		
	X1	.469	.101	.396	4.656	.000	.945	1.058
	X2	.099	.096	.088	1.032	.304	.946	1.057
	X3	.237	.099	.201	2.399	.018	.976	1.025

a. Dependent Variable: YR

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji tersebut terlihat hasil dari tolerance variabel work life balance, yaitu 0,945, variabel burnout yaitu 0,946 serta variabel kepuasan kerja yaitu 0,976. Sedangkan, hasil dari nilai VIF variabel *work life balance*, *burnout* serta kepuasan kerja berurutan sebesar 1,058, 1,057 serta 1,025. Dari analisis tersebut terlihat jika semua nilai tolerance $> 0,1$ juga memiliki nilai VIF < 10 maka hasil tersebut dinyatakan variabel *work life balance*, *burnout* maupun kepuasan kerja di model persamaan regresi tidak terjadi multikolinearitas sehingga semua variabel dikatakan lolos uji.

Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan agar dapat mengukur adakah terdapat ketimpangan variance pada model regresi pada satu residual pengamat satu ke pengamat lain. Bisa dikatakan homokedastisitas apabila variance pada pengamat satu ke pengamat lain tetap, namun sebaliknya apabila tidak sama maka dinamakan heteroskedastisitas. Agar bisa mengetahui adanya korelasi yaitu dengan memakai uji *Lagrange Multiplier* (LM Test) untuk menguji statistic Breusch-Godfrey. ketika pola digambar scatterplot titik-titik tersebar diantara angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas diatas dengan metode grafik Scatterplot menggunakan SPSS didapatkan hasil yaitu titik-titik tersebut menyebar diantara angka 0 sumbu Y artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji T. Uji t bertujuan untuk mendapati sejauh mana variabel independen secara parsial memberi pengaruh variabel dependen variable dependen. Berikut merupakan analisis dari uji T :

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.418	.532		.786	.433
	X1	.469	.101	.396	4.656	.000
	X2	.099	.096	.088	1.032	.304
	X3	.237	.099	.201	2.399	.018

Sumber : Data primer diolah, 2023

Variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan nilai t hitung $4,656 > 1,98137$ t tabel yang didapat dari *degree of freedom* (df), maka H_0 ditolak serta H_1 diterima. Maka bisa diartikan terdapat pengaruh *Work Life Balance* (X1) pada *Turnover Intention* (Y).

Variabel *burnout* (X2) memiliki nilai signifikan $0,304 > 0,05$. Kemudian, nilai t_{hitung} $1,032 > 1,98137$ t tabel yang didapat dari *degree of freedom* (df), berarti H_0 diterima serta H_2 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara *Burnout* (X2) pada *Turnover Intention* (Y).

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil uji t dari Kepuasan kerja (X3) didapat nilai signifikan $0,018 < 0,05$. Dengan nilai t_{hitung} $2,399 > 1,98137$ t tabel yang didapat dari *degree of freedom* (df), maka H_0 ditolak serta H_3 diterima. Maka bisa diartikan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (X3) pada *Turnover Intention* (Y).

Berdasarkan hasil tersebut juga dapat didapat persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 0,418 + 0,469 X_1 + 0,099X_2 + 0,237X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka disimpulkan :

Nilai koefisien regresi variabel *work life balance* (X1) yaitu 0,469 yang menunjukkan variabel *work life balance* akan naik 100% sehingga, akan meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 41,2%. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga dapat diartikan jika variabel *work life balance* (X1) terdapat pengaruh positif pada *turnover intention* (Y).

Nilai koefisien regresi dari variabel *burnout* (X2) yaitu 0,099 ini menunjukkan bahwa apabila variabel *work life balance* naik sebesar 100% berarti akan meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 9,9 %. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, maka variabel *work life balance* (X2) mempunyai pengaruh positif pada *turnover intention* (Y).

Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja (X3) adalah 0,273 menunjukkan bahwa akan terjadi kenaikan variabel kepuasan kerja (X3) sebanyak 100% akan eningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 27,3%. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga dapat dinyatakan variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif pada *turnover intention* (Y).

Uji F. Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen pada variabel dependen secara simultan. F_{tabel} serta F_{hitung} ditentukan melalui tingkat kepercayaan sebesar 95 % ataupun taraf sig 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.344	3	10.115	11.849	.000 ^b
	Residual	94.752	111	.854		
	Total	125.096	114			

a. Dependent Variable: YR

b. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil uji didapat hasil nilai signifikansi untuk pengaruh work life balance (X1), burnout (X2), serta kepuasan kerja (X3) pada turnover intention (Y) adaah $0,000 < 0,05$ serta nilai f hitung didapat $11,849 >$ nilai $F_{tabel} 3,08$. Sehingga didapat bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima. Sehingga, bisa disimpulkan ada pengaruh work life balance balance (X1), burnout (X2), serta kepuasan kerja (X3) pada turnover intention (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi. Agar dapat diketahui seberapa tingkat hubungan variabel independen dan dependen ataupun seberapa keikutsertaa dari variabel independen mempengaruhi dependen dengan menggunakan uji koefisien determinasi.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 ^a	.243	.222	.924

a. Predictors: (Constant), X3R, X2R, X1R

b. Dependent Variable: YR

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari output tersebut terlihat jika nilai Adjusted R square yaitu 0,222 atau 22,2 % artinya terdapat pengaruh bersama sama antara variabel independen *Work Life Balance* (X1), serta kepuasan kerja terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) yaitu sebesar 22,2% dan sisanya 77,8 % ($100\% - 22,2\% = 77,8\%$) merupakan pengaruh dari variabel lain diluar dari penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis data diatas, didapat pembahasan hasil dari penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga medis wanita RSUD Limpung yaitu :

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil uji T yang menunjukkan Work Life Balance memiliki pengaruh positif signifikan pada Turnover Intention. Dapat dilihat pada hasil nilai t_{hitung} sebesar $4,656 < t_{tabel}$ yaitu 1,98157 serta nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya semakin baik *work life balance* pada karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Pihak manajemen RSUD Limpung selalu melakukan upaya untuk meningkatkan *work life balance* pada tenaga medis seperti menerapkan kebijakan cuti yang mendukung, penerapan jadwal yang wajar dan adil, serta memberikan pelatihan juga pengembangan yang sepadan pada kebutuhan karir tenaga medis. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Azmi et al., 2021) dan (Momani, 2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan analisis uji t yang menerangkan *burnout* berpengaruh positif namun tidak signifikan pada *turnover intention*. Hasil uji t dari variabel *burnout* (X2) dengan nilai signifikan sebanyak $0,304 > 0,05$. Kemudian, nilai t_{hitung} 1,032 $>$ 1,98157 t_{tabel} . Dengan artian semakin meningkat *burnout* pada tenaga medis akan semakin

meningkat pula tingkat *turnover intention*. Pada hasil tersebut *burnout* memiliki pengaruh positif tidak signifikan pada *turnover intention*. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif pada *turnover intention* yang meningkat dan kecenderungan akan *turnover intention*, tetapi hubungan ini tidak cukup kuat sehingga ada kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk menekan tingkat *burnout* pada tenaga medis pihak manajemen RSUD Limpung menerapkan beberapa strategi seperti melakukan evaluasi rutin, memberikan jadwal shift yang fleksibel, pemberian dukungan, dan juga pemberian program konseling mental bagi tenaga medis yang memungkinkan mengaami *burnout*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari, 2021) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Turnover Intention. Dari analisis uji t yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada *turnover Intention*. Ini semua terlihat dari analisis nilai thitung sebanyak $2,399 > t_{\text{tabel}}$ yaitu 1,98157 dengan hasil nilai signifikan diperoleh sebanyak $0,018 < 0,05$. Artinya jika kepuasan kerja pada tenaga medis RSUD Limpung semakin baik maka juga tingkat *turnover intention* akan semakin baik. Hal tersebut dapat terjadi karena sebagian besar tenaga medis RSUD Limpung merasa puas pada kenyamanan saat ada di RSUD Limpung sehingga untuk keluar dari organisasi tersebut akan terasa berat. Mobley (1978) pada Auliya Annisa (2017) menyatakan jika kepuasan kerja memiliki hubungan dengan pikiran untuk keluar dari pekerjaan serta niat untuk memilih pekerjaan ditempat lain. Hasil dari penelitian ini didukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Witasari, 2009) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif serta signifikan antara *Work life balance* (X1) pada *turnover Intention* (Y) pada tenaga medis wanita RSUD Limpung. Terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara *Burnout* (X2) pada *turnover Intention* (Y) tenaga medis wanita RSUD Limpung. Terdapat pengaruh positif serta signifikan kepuasan kerja pada *turnover intention* tenaga medis RSUD Limpung.

REKOMENDASI

Bagi Organisasi, adapun saran berdasarkan hasil penelitian ini bagi organisasi untuk lebih memperhatikan *turnover intention* yang ada, sehingga dapat menghambat adanya permasalahan yang akan terjadi. Organisasi harus mengoptimalkan lagi upaya-upaya agar dapat menekan tingkat *turnover intention* seperti menciptakan *work life balance*, *burnout* dan kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya, Ppeneliti berharap bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menerapkan variabel yang mempengaruhi *turnover intention* tenaga medis wanita yang tidak terdapat pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, M., Hanafi, A., & Adam, M. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction in the Effect of Work-Life Balance and Work Passion on Turnover Intention. *Junior Scientific Researcher Journal* Jsr, 33(1), 33–48.
- Diatmika, I. G., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Agung Automall Kuta. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441–2474.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.

- Ida, B. D. P. Y., & I Komang, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Kardiawan, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 401–408.
- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(5), 630–645. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249>
- Kuntary, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67–78. <https://doi.org/10.30812/target.v1i1.590>
- Momani, H. M. Al. (2017). The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship between Work-life Balance and Intention to Leave : Evidence from Working Women in Jordan. 10(6), 164–177. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n6p164>
- Ningsih, N. N. D. A. C., Ni Made Yudhaningsih, & I Made Anom Arya Pering. (2022). Pengaruhcareer Development Dan Work-Life Balance Dimediasi Oleh Employeeengagement Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Bisnis Terapan*, 6(2), 207–215. <https://doi.org/10.24123/jbt.v6i2.5131>
- Novianto, D. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kepemimpinan Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. 6(1), 575–590.
- Oktariana, ria diati, & Hidayat. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Burnout dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Operasional Pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Pantouw, D. G. J., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Worklife Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya Manado. *Productivity*, 3(1), 18–23.
- Prabowo, A. G. C., Lumbanraja, P., & Wibowo, R. P. (2023). The Influence of Leadership, Motivation and Reward on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Proceedings of the 19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)*, 12(02), 638–647. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_80
- Praditya, M. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Di Okui Kopi. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 27–37. <https://doi.org/10.31850/economos.v5i1.1615>
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Witasari, L. I. A. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intentions. 4(4), 14.