
APAKAH *WORK-FAMILY CONFLICT* BERDAMPAK PADA *TURNOVER INTENTION*? (STUDI PADA PERAWAT WANITA)

Yola Widya¹⁾ dan Sylvia Diana Purba²⁾

- ¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
²⁾ Program Studi Manajemen n n n, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya

Diterima 1 Januari 2019 / Disetujui 29 Maret 2019

ABSTRACT

Female workers will tend to experience multiple role conflicts, they pay attention to the work simultaneously take on the role as housewives. The purpose of this study is to examine the effect of job satisfaction on turnover intention which is moderated by work-family conflict on married female nurses in PGI Cikini hospital. The sampling method used was convenience sampling and the number of samples is 110 female nurses who are married. The data analysis method used in this study is the simple moderation path analysis. From the research results show, job satisfaction on nurses in PGI Cikini hospital is quite high, as seen from the overall mean score. Majority of nurses agree that their job is meaningful. The mean score shows the majority of nurses agree that nurses like their job. While, turnover intention on nurses PGI Cikini hospital is quite low. The results of data processing use spss 22 and macro Hayes 2013 software. This study found that there is a significant influence between job satisfaction on the turnover intention of married female nurses in PGI Cikini hospital. In other side, research also proves the effect of job satisfaction on turnover intention is not moderated by work-family conflict.

Key words : *job satisfaction, work-family conflict, turnover intention*

ABSTRAK

Wanita yang bekerja menjunjung tinggi profesinya akan lebih berpotensi mengalami konflik peran ganda, karena berkonsentrasi kepada pekerjaan dan sekaligus menjalani peran sebagai ibu rumah tangga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* yang dimoderasi oleh *Work-Family Conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan menggunakan sampel sebanyak 110 perawat wanita yang telah menikah. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis rata-rata, uji analisis jalursimpel moderasi. *Job Satisfaction* pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini cukup tinggi terlihat dari *overall mean score* dan mayoritas perawat menyatakan setuju bahwa pekerjaan mereka sangat berarti. *Mean score* menunjukkan mayoritas perawat setuju bahwa perawat menyukai hal-hal yang ada dalam pekerjaan mereka. Sedangkan *turnover intention* pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini tergolong cukup rendah. Hasil pengolahan data menggunakan piranti lunak SPSS 22 dan macro Hayes 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini. Pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* tidak dimoderasi oleh *work-family conflict* pada perawat wanita yang sudah menikah.

Kata Kunci : *kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, intensi turnover*

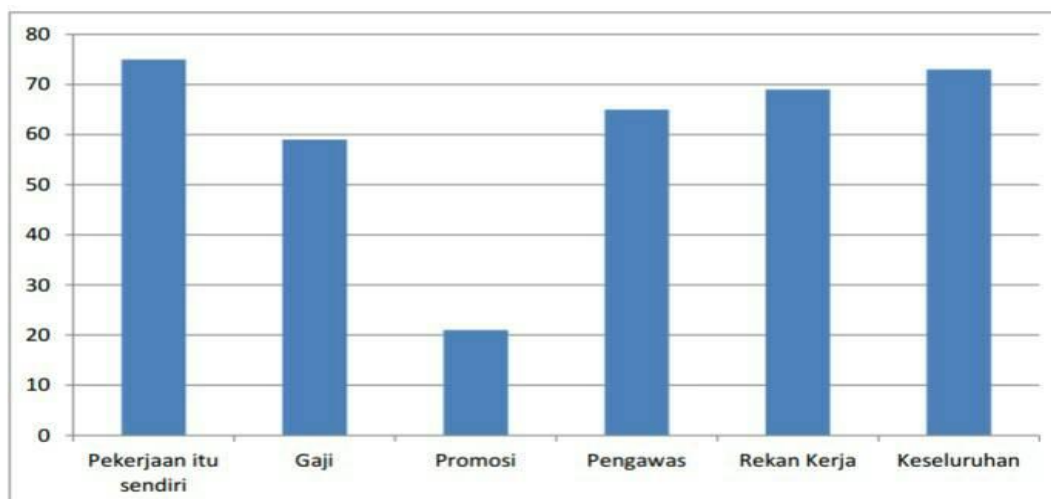
*Korespondensi Penulis:
E-mail: selvypurba@yahoo.com

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia yang ada didalamnya baik pria maupun wanita. Wanita yang bekerja dan menjunjung tinggi pada profesinya akan lebih berpotensi dan mengalami konflik, karena secara tidak langsung dia akan lebih mempunyai keterikatan atau lebih berkonsentrasi kepada pekerjaan dan mengesampingkan perannya sebagai ibu rumah tangga. Munculnya perasaan yang disebabkan wanita yang lebih berkonsentrasi bekerja dan mengesampingkan urusan rumah tangga, kondisi seperti ini yang akan memunculkan konflik yang timbul karena merasa melalaikan pekerjaan sebagai seorang ibu yang harus mengasuh keluarganya.

Work-family conflict yang terjadi pada karyawan wanita dapat memberikan dampak yang serius terhadap kehidupan karyawan dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu *work-family conflict* perlu dipelajari. Menurut Boles *et al.*, 2001 bahwa konflik peran ganda ini bisa menurunkan prestasi kerja karyawan, sementara menurunnya prestasi kerja karyawan bisa memberi dampak pada turunnya kepuasan kerja, turunnya komitmen organisasi, dan meningkatkan niat berpindah

Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek yang sering dieksplorasi dalam literatur, diantaranya ; pekerjaan itu sendiri, rekan kerja (*co-worker*), pengawasan oleh atasan (*supervisor*), gaji (*pay*), kesempatan untuk memperoleh promosi (*promotion*) (Robbins dan Judge 2013). Gambar 1.1 menunjukkan orang-orang umumnya lebih puas dengan pekerjaannya secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan atasan serta rekan kerja mereka dibandingkan dengan gaji dan peluang promosi.



Gambar 1. Tingkat Kepuasan Kerja berdasarkan 5 Aspek Kepuasan Kerja

Sumber : Robbins and Judge (2013)

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dalam sikap karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan

kepadanya. Karyawan akan puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan jika perusahaan memberikan apa yang

diharapkan oleh karyawan. Jika karyawan merasa kurang puas dengan perusahaan, karyawan akan cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan atau merasa kecewa terhadap perusahaan karena menganggap perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan. Sehingga dampaknya karyawan akan bekerja dengan terpaksa, tidak serius dan berniat untuk mencari pekerjaan lain atau berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain (*exit*) yaitu respons yang mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah perawat wanita yang telah menikah pada RS PGI Cikini. Rumah sakit merupakan subsistem pelayanan kesehatan yang mempunyai fungsi penyedia pelayanan kesehatan yang paripurna sekaligus sebagai pusat latihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian. Rumah sakit adalah agen layanan masyarakat dimana pekerjaan seorang perawat ditempatkan pada kontak langsung dengan publik atau dengan *customer / client*, yang mungkin

lebih rentan terhadap efek negatif akibat stres yang dikaitkan dengan *work-family conflict*.

Pelayanan kesehatan dalam rumah sakit semakin bersaing. Pada era perdagangan bebas sekarang ini banyak rumah sakit yang baru di buka di Indonesia khususnya di Jakarta termasuk rumah sakit bertaraf internasional. Pelayanan yang berkualitas merupakan jaminan rasa aman dan nyaman bagi klien. Kualitas pelayanan kesehatan yang dihasilkan oleh RS sangat dipengaruhi kinerja pemberi pelayanan kesehatan.

Dalam hal ini, tentunya dibutuhkan jumlah (kuantitas) tenaga medis yang cukup besar pada setiap permasalahan medis dan pelayanan kesehatan yang ada di rumah sakit. Namun berdasarkan data sekunder yang didapat dari RS PGI Cikini angka *turnover* meningkat dari tahun 2013 ke tahun 2014. Hal ini dapat dilihat sebagai salah satu indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada keluarnya karyawan. Tingkat *turnover* perawat Rumah Sakit PGI Cikini Jakarta dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. Data Turnover Perawat PPSDM Rumah Sakit PGI Cikini Jakarta Tahun 2013 dan 2014

Tahun	BOR	Perawat		Turnover (10-15 %)	Keluar	Pensiun	Saat Ini	Ideal	Kurang
		Perawat Masuk	Perawat Berkurang						
2010	67.88	15	26	6.52	10	16	403	423	20
2011	62.45	45	32	7.96	19	13	402	405	3
2012	64.28	28	32	8.14	17	15	394	430	36
2013	65.70	43	15	3.82	4	11	392	410	18
2014	56.60	35	28	7.38	15	13	367	386	19
Mar-15	50.86	17	22	6.46	18	4	353	397	44

Sumber: Data Sekunder PPSDM Rumah Sakit PGI Cikini, Maret 2015

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah *turnover* perawat Rumah Sakit PGI Cikini Jakarta mengalami kenaikan paling signifikan pada tahun 2013 menuju tahun

2014 yaitu sebesar 3.56 %. Hal tersebut juga ditunjukkan dengan kenaikan jumlah perawat yang keluar di tahun 2014 yaitu sebanyak 15 orang. Kemudian, jumlah

perawat yang keluar bertambah lagi di tahun 2015 yaitu sebanyak 18 orang. Sampai pada bulan maret 2015 terdapat 22 perawat yang berkurang di Rumah Sakit PGI Cikini. Dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun, jumlah perawat yang berkurang hampir mendekati angka 28 yaitu 22. Hal ini dimungkinkan terjadi karena kepuasan kerja perawat tidak diperhatikan. Apabila hal ini berlanjut, diperkirakan jumlah kenaikan prosentase pada bulan selanjutnya akan semakin meningkat.

Meningkatnya jumlah *turnover* perawat RS PGI Cikini menyebabkan rumah sakit kekurangan tenaga kerja (*overload*). Salah satu penyebab naiknya tingkat *turnover intention* yaitu kepuasan kerja para perawat yang menurun. Banyak perawat RS PGI Cikini merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima lantaran mereka membandingkan dengan gaji di rumah sakit lain lebih besar. Bahkan meskipun mereka sudah mendapat fasilitas pendidikan dari rumah sakit hingga benar-benar lulus dari Akademi Perawatan dan menjadi perawat siap kerja, mereka lebih memilih untuk rela membayar uang kontrak kepada rumah sakit agar bisa pindah dan bekerja di rumah sakit lain karena gaji di RS luar yang lebih besar. Jaman sekarang, rumah sakit swasta banyak juga yang suka menyabotase dengan cara mengiming-imingi perawat RS PGI Cikini dengan menawarkan gaji yang lebih besar. Apalagi untuk perawat yang belum berkeluarga, mereka akan lebih bebas dan mudah sekali untuk pindah. Bagi karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis.

Beberapa perawat RS PGI Cikini juga ada yang merasa tidak puas dengan *career development* ditempat mereka bekerja. Beberapa dari mereka ada yang sudah menempuh pendidikan sampai S2 namun mereka tidak di promosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi, melainkan justru perawat yang gelarnya lebih rendah yang di promosikan. Hal ini dikarenakan faktor *like and dislike* dari atasan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*). Fenomena

tersebut sangat menarik untuk diteliti, mengingat perawat perempuan yang sudah menikah dijadikan sebagai subjek penelitian bekerja dan berkeluarga serta dihadapkan pada peran besar dalam keluarga. Sistem jam kerja rumah sakit yang menerapkan *shift jobs* menyebabkan para perawat tidak bisa memberikan perhatian penuh kepada keluarganya. Apalagi jika mereka mendapatkan jadwal bekerja pada malam hari. Tuntutan peran dalam keluarga membuat seseorang harus lebih banyak memberikan perhatian terhadap satu sama lain, keluarga dan orang tua. Di sisi lain, tuntutan karir akan memberikan kesempatan yang luas untuk seseorang supaya dapat mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan sehingga menjanjikan posisi yang lebih baik ataupun pendapatan yang lebih besar. Timbulnya masalah-masalah dalam peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita dan akhirnya akan mengganggu pekerjaan. *Work-Family Conflict* yang terjadi akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang. Dengan demikian, perusahaan bertanggung jawab terhadap *work-family conflict* yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain, *work-family conflict* yang terjadi harus dikelola dengan baik, bukan menghindari atau mengabaikannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, para perawat RS PGI Cikini mengakui bahwa mereka masih bisa merasakan kepuasan kerja dari kondisi kerja yang baik berdasarkan pengalaman hubungan mereka dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan yang bersifat kekeluargaan. Jam kerja rumah sakit yang berdasarkan *shift* membuat mereka semua bekerja tepat waktu, tidak lebih dan tidak kurang. Jika ada kepentingan keluarga yang sangat mendesak seperti misalnya ada yang sakit, maka perawat diberi ijin untuk tidak bekerja dan rekan lain akan selalu ada yang menggantikan. Namun sebagai perawat yang dapat bekerja siang ataupun shift malam tentunya akan mengalami *work-family conflict* yang dapat memberi dilema untuk memilih tetap bekerja atau berhenti ketika peran di rumah mendesak.

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi kecil dalam bidang SDM yang berhubungan dengan *job satisfaction* dan *turnover intention* serta bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap hubungan kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, berdasarkan fenomena dan kenyataan yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Efek Moderasi *Work Family Conflict* Pada Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intentions* (Studi pada Perawat Wanita di Rumah Sakit PGI Cikini)”.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Kepuasan Kerja

Merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi. Hal tersebut karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Pada dasarnya setiap orang atau individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak faktor-faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Berikut ini merupakan pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja :

Menurut Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge (2013), kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai “Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki sifat positif terhadap pekerjaannya, sementara orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya.”

Teori Kepuasan Kerja

1. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg seorang psikolog asal Amerika Serikat (Robbins and Coulter, 2012). Menurutnya, hubungan individu terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan. Melalui *Two Factor Theory*,

Herzberg menyatakan ada dua faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai *job satisfaction*. Kedua faktor tersebut, adalah *motivation factor* (faktor intrinsik) dan *hygiene factor* (faktor ekstrinsik). *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

Menurut Herzberg, *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

Kepuasan Kerja dalam Konteks Kesehatan

Dalam konteks kesehatan, penelitian telah menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kualitas perawatan. Bukti menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat mempengaruhi kepuasan pasien dan kualitas perawatan pasien (Aiken et al., 2002); bahwa

manajemen sumber daya manusia yang baik membuat perbedaan dalam setting rumah sakit dan bahkan mengurangi angka kematian. Ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan retensi perawat (Leveck dan Jones, 1996).

Penelitian kepuasan kerja di bidang kesehatan telah dilakukan terutama sesuai dengan profesi yang berbeda, perawat yang sedang belajar, dokter, terapis, dan lain-lain secara terpisah. Oleh karena itu tampaknya tidak ada pendekatan global terhadap perawatan kesehatan di rumah sakit, semua karyawan sebagai bagian penting dari pengalaman layanan kesehatan penting untuk kepuasan pelanggan dan kualitas perawatan (walaupun dalam tingkat yang berbeda sesuai dengan profesional yang dipertaruhkan) dan bahwa literatur telah membawa tentang ketepatan pendekatan holistik seperti itu (Veld et al., 2010).

Pengertian *Turnover Intention* (Keinginan Untuk Pindah)

Keinginan karyawan untuk pindah kerja merupakan suatu sikap karyawan yang mengarah kepada usaha untuk meninggalkan perusahaan. Perputaran karyawan merupakan masalah khusus bagi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Masalah ini merupakan masalah penting yang harus diatasi karena bisa mengganggu kelangsungan hidup perusahaan dan dibutuhkan biaya yang cukup besar untuk mengatasinya. Robbins dan Coulter (2012), mengatakan bahwa : "Masuk keluarnya karyawan dalam suatu perusahaan dapat terjadi secara sukarela maupun tidak sukarela."

Menurut Mello (2011 :575) *turnover* yaitu "Keadaan dimana karyawan meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi maupun atas inisiatif mereka sendiri, orang-orang yang meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh gangguan dalam operasi, dinamika kerja tim, dan kinerja unit." *Turnover* yang cukup besar dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, reputasi organisasi yang membuat retensi, perekrutan lebih sulit dan memakan waktu. Di sisi lain, *turnover* dapat memberikan kesempatan untuk

mempromosikan karyawan berbakat dan berkinerja tinggi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan secara sadar yang dipengaruhi oleh faktor personal dan dengan penuh pertimbangan oleh karyawan itu sendiri untuk berpindah atau meninggalkan organisasi tanpa dipengaruhi atau diminta oleh organisasi.

Niat untuk pindah (*turnover intention*) mengacu pada kecenderungan bahwa karyawan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini, dan kecenderungan ini pada akhirnya akan menyebabkan perilaku turnover; niat untuk berpindah sangat berkorelasi pada perilaku turnover, artinya bahwa niat untuk berpindah bisa menjadi pertanda dari perilaku turnover dan merupakan variabel yang paling sesuai untuk memprediksi perilaku turnover (Mobley, 1977). Hom (2000) secara khusus menunjukkan dalam penelitiannya bahwa niat untuk berpindah merupakan faktor penentu perilaku turnover. Dengan kata lain, niat untuk berpindah adalah pemikiran yang serius, keinginan, atau persepsi dalam pemikiran karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain disertai dengan kehendak bebas dan motif psikologis untuk meninggalkan lingkungan kerja mereka saat ini karena mereka tidak puas dengan kondisi pekerjaan mereka saat ini.

Jenis *Turnover*

Mathis dan Jackson (2004 : p.93) mengklasifikasikan *turnover* kedalam beberapa jenis ; 1) *Involuntary Turnover* umumnya dipicu oleh kebijakan organisasi, peraturan kerja, dan standar kinerja yang tidak dipenuhi oleh karyawan. 2) *Voluntary Turnover* bisa disebabkan oleh banyak faktor, seperti peluang karir, gaji, pengawasan, lokasi tempat kerja dan alasan pribadi atau alasan keluarga. 3) *Functional Turnover* yaitu tidak semua kepindahan berdampak negatif bagi organisasi, terutama apabila karyawan yang meninggalkan organisasi merupakan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang kurang. 4) *Dysfunctional Turnover* yaitu karyawan yang merupakan kunci dari organisasi dan memiliki kinerja yang tinggi

meninggalkan perusahaan pada saat perusahaan mengalami masa kritis. 5) *Uncontrollable Turnover* yaitu karyawan yang merupakan kunci dari organisasi dan memiliki kinerja yang tinggi meninggalkan perusahaan pada saat perusahaan mengalami masa kritis. 6) *Controllable Turnover* yaitu alasan keluarnya karyawan dari perusahaan dapat diakibatkan oleh kebijakan atau campur tangan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2004) apabila karyawan meninggalkan perusahaan, maka perusahaan akan mengeluarkan biaya-biaya sebagai berikut ; a) *Hiring cost* (biaya mempekerjakan karyawan), biaya ini termasuk biaya untuk menerima karyawan baru, biaya iklan, biaya gaji, biaya relokasi dan menempatkan karyawan, dan lain-lain. b) *Training cost* (biaya pelatihan), biaya ini termasuk biaya orientasi, biaya melatih karyawan baru, serta waktu para karyawan yang memberi pelatihan kepada karyawan baru. c) *Productivity cost* (biaya produktivitas), biaya ini adalah biaya yang dikeluarkan karena produktivitas perusahaan berkurang sementara akibat belum adanya karyawan pengganti, kehilangan hubungan dengan pelanggan yang biasanya ditangani oleh karyawan yang keluar dari perusahaan, dan peralatan produksi yang tidak digunakan selama masa pelatihan karyawan baru. d) *Separation costs* (biaya perpisahan), adalah biaya yang dikeluarkan untuk membayar waktu lembur karyawan yang menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, serta biaya yang diberikan kepada karyawan yang keluar dari perusahaan, seperti membayar pesangon.

Pengertian Work-Family Conflict

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) *work-family conflict* didefinisikan sebagai “A type of inter-role conflict wherein some responsibilities from the work and family domains are not compatible and have a negative influence on an employee’s work situation.” Artinya *work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dan mempunyai dampak yang buruk terhadap situasi kerja karyawan.

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi kepada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas *work-family conflict* lebih besar terjadi kepada wanita dibandingkan pria (Apperson et al, 2002). Ini dikarenakan oleh keterlibatan serta komitmen waktu wanita pada keluarga didasari oleh tanggung jawab mereka terhadap tugas rumah tangga, termasuk mengurus suami dan anak membuat wanita lebih sering mengalami konflik.

Work-family conflict merupakan kejadian simultan dari dua atau lebih tekanan dimana ketika seseorang mencoba untuk melakukan pemenuhan terhadap suatu hal dan akan menyebabkan sulitnya pemenuhan akan hal yang lain. Menurut Kinicki and Kreitner, (2007), konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) merupakan hal yang saling bergantung. Ketergantungan yang terjadi dalam *work-family conflict* akan mengakibatkan adanya 2 arah hubungan yang saling berbeda, yaitu : *Work-to-family conflict*; Konflik yang terjadi pada saat masalah pekerjaan dikantor mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarganya, sehingga menimbulkan masalah. *Work-family conflict* ini sering terjadi pada saat karyawan tidak dapat melakukan tanggung jawabnya kepada keluarga dikarenakan lebih mementingkan pekerjaannya. Contohnya yaitu ketika seorang karyawan merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dalam organisasinya, maka akan membuat tingkat emosi menjadi lebih tinggi sehingga perhatiannya pada keluarga pun akan menurun. *Family-to-work conflict*; Konflik yang terjadi pada saat masalah rumah yang mempengaruhi atau mengganggu kinerja ada saat di kantor, sehingga menimbulkan masalah dalam kantor. *Family-to-work conflict* ini sendiri terjadi pada saat karyawan mengalami masa sulit dalam kehidupan keluarganya sehingga ia terlalu memikirkan masalah tersebut secara terus menerus sehingga mengganggu pekerjaannya dan membuat ia melalaikan tugasnya dalam pekerjaan. Contohnya, yaitu ketika tanggung jawab terhadap anak dapat menimbulkan

kelelahan dan akhirnya berdampak pada performa kinerja.

Tipe Work-Family Conflict

Work-family conflict merupakan hal penting yang menjadi perhatian seseorang maupun organisasi karena konflik ini dinilai sebagai sumber *stress* dan berhubungan dengan konsekuensi negative, termasuk peningkatan resiko kesehatan bagi orang tua yang bekerja, rendahnya kinerja peran orang tua, menurunkan produktivitas, kelambanan, angka kehadiran, *turnover*, moral yang buruk mengurangi kepuasan hidup, dan kesehatan mental yang rendah (Greenhaus dan Beutell, 1985)

Tiga jenis *work-family conflict* menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dapat diidentifikasi menjadi :

Konflik berdasarkan waktu (*time-based conflict*) Terjadi karena waktu yang dipergunakan untuk melakukan kegiatan dalam satu peran tidak dapat disediakan untuk melakukan kegiatan dalam peran yang lain. Contohnya : seorang karyawan yang terus-terusan bekerja lembur dikarenakan sedang mengejar suatu target proyek, yang berakibat ia tidak memiliki waktu bersama keluarganya. Konflik berdasarkan ketegangan (*strain-based conflict*)

Konflik ini dapat terjadi karena ketegangan yang dihasilkan dalam satu peran berpengaruh terhadap peran lain. Contohnya : ketika seorang karyawan pada divisi sales yang dituntut untuk mencapai target penjualan tahunan yang tinggi yang akhirnya menimbulkan stres dan ketegangan pada karyawan tersebut.

Konflik berdasarkan perilaku (*behavior-based conflict*). Konflik ini dapat menunjukkan ketidaksesuaian pola tingkah laku yang diinginkan oleh kedua peran tersebut. Contoh : seorang karyawan berperilaku profesional dalam melakukan pekerjaannya, contoh seorang pegawai asuransi yang kerap berperilaku manis seperti mengajak makan siang kepada target-target pemasarannya. Namun perilaku seperti ini tidak dapat diaplikasikan dalam keluarga karena akan menimbulkan konflik.

Hubungan antara Job Satisfaction dan Turnover Intention

Hubungan kepuasan kerja dan *turnover intention* menimbulkan pertanyaan apakah kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat *turnover intention* yang rendah telah terjawab dengan penelitian-penelitian yang ada yaitu kepuasan kerja yang tinggi memang tidak akan menjanjikan tingkat *turnover intention* yang rendah namun kepuasan kerja dapat membantu mengurangnya. Sebaliknya, tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan tingkat *turnover intention* karyawan, seperti komitmen karyawan terhadap organisasi dimana beberapa karyawan tidak dapat bekerja di perusahaan lain sehingga mereka memilih untuk tetap bekerja di perusahaan yang lama sekalipun mereka merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Faktor lainnya yaitu faktor keuangan, dimana ketika seorang karyawan melihat kesempatan dengan perekonomian yang lebih baik di perusahaan lain, sekalipun karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya, ia akan berpindah. Sekalipun begitu, tetap dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja penting dalam hal *turnover* karyawan. Karena tingkat *turnover intention* karyawan yang rendah umumnya diinginkan oleh banyak perusahaan karena akan mengurangi biaya pelatihan.

Pada penelitian yang sama yakni penelitian yang dilakukan oleh Johartono dan Widuri (2013), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang berbanding terbalik dengan *turnover intention*. Sesuai dengan pernyataan yang ada bahwa semakin tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, dapat dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya

yang dapat mengakibatkan rasa tidak aman dan gelisah dalam dirinya.

Hubungan *Work-family Conflict* dan *Job Satisfaction*

Work-family conflict berhubungan dengan *job satisfaction* yang rendah dan meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam sebuah studi di industri bidang layanan jasa, menemukan bahwa *work-family conflict* memediasi hubungan antara *role stress* dan *job satisfaction*. Kebanyakan peneliti meneliti hubungan antara *stress* peran dan kepuasan kerja. *Work-family conflict* menyebabkan kelelahan emosional yang pada gilirannya mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Dalam serangkaian artikel, peneliti melaporkan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah variabel penting dalam menilai sikap kerja serta kesejahteraan emosional dan fisik. Secara umum, konflik pekerjaan-keluarga tampaknya lebih kuat terkait dengan sikap terkait pekerjaan, seperti kepuasan kerja, tekanan kerja, dan pergantian karyawan.

Hubungan antara *Work-family Conflict* dan *Turnover Intention*

Dalam pandangan tradisional, fungsi wanita dalam keluarga adalah sebagai ibu yang mendidik dan membesarkan anaknya. Namun dengan meningkatnya partisipasi wanita dalam dunia kerja, mereka dituntut berperan sebagai ibu sekaligus sebagai karyawan. Para karyawan wanita yang telah menikah memiliki lebih banyak *work-family conflict* dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja, dikarenakan karyawan wanita yang telah menikah memiliki dua peran sekaligus dalam hidupnya dan kedua peran tersebut menuntut keseimbangan serta kesempurnaan pula.

Dengan timbulnya *work-family conflict* pada karyawan wanita, menyebabkan ketegangan serta stress dalam peran keluarga maupun peran pekerjaannya. Konflik ini berdampak pada kurangnya kinerja dalam melaksanakan tugas kantor maupun kurangnya waktu bersama anak dan suami, sehingga membuat karyawan

wanita berpikir lebih banyak mana peran yang lebih yang harus diutamakan olehnya.

Boyer et al. (2003) telah melaporkan bahwa *work-family conflict* juga terkait dengan absensi, menyebabkan gangguan kerja dan biaya tinggi untuk organisasi. Namun dampak penting lain, adalah pada niat pekerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Kesulitan untuk menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan pekerjaan dapat memunculkan konflik dalam dirinya yang berdampak pula pada keinginannya keluar dari perusahaan.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Robert J.Blomme, Arjan Van Rheede, dan Debbie M.Tromp (2010) berjudul "*Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry*". Studi ini meneliti pendekatan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan berpendidikan tinggi dalam industri perhotelan. Tujuannya adalah untuk menyelidiki hubungan antara fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, *work-family conflict* dan keinginan untuk pindah dikalangan karyawan pria dan wanita berpendidikan tinggi yang bekerja di industri perhotelan.

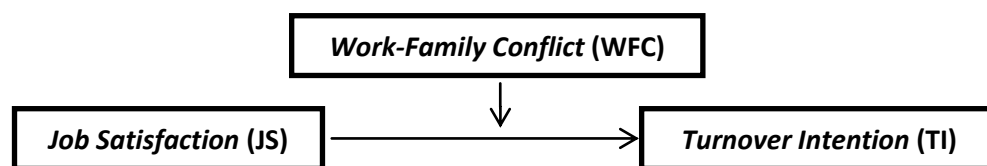
Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan alumni Hotelschool Den Haag yang telah lulus. Pada penelitian tersebut hanya mempertimbangkan kelompok responden yang telah bekerja di industri perhotelan sejak lulus (n=247). 64 % responden adalah laki-laki (n=157) dan 36 % adalah perempuan (n=90). Sebagian besar responden berada di kelompok usia 22-33 tahun (n=105) dan 33-45 tahun (n=86). Sebagian besar responden memiliki gelar sarjana dibidang pendidikan profesional yang lebih tinggi (n=218), namun 12 % responden memegang gelar master (kebanyakan MBA). Mayoritas (n=143) telah bekerja di industri perhotelan selama kurang dari 5 tahun dan 21 % (n=51) antara 5 dan 10 tahun. Penelitian ini menunjukkan bahwa, dari usia tertentu, lebih banyak wanita meninggalkan industri perhotelan daripada pria. Dalam kategori usia 22-32 tahun, secara signifikan lebih banyak wanita daripada pria yang meninggalkan industri perhotelan. Salah satu cara untuk

menyelidiki alasan mengapa karyawan – terutama wanita – meninggalkan industri perhotelan adalah untuk melihat masalah dari perspektif stres kerja. Tekanan adalah respon psikologis, respon fisik dan perilaku terhadap penyebab stres dan terjadi ketika tuntutan lingkungan atau hambatan disarakan oleh seseorang melebihi sumber daya dan kapasitasnya. Didalam industri perhotelan, terutama bagi wanita, bahwa jam kerja yang panjang, rendahnya keamanan kerja, kebutuhan tinggi untuk berkoordinasi dengan orang lain dan shift jam kerja yang tidak teratur adalah alasan mengapa wanita merasa sulit untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan keluarga, dan akan membawa

pada pergantian karyawan. Dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan dukungan organisasi dapat menjelaskan sejumlah besar varians antara karyawan berpendidikan tinggi mengenai niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini juga menemukan bahwa bagi pria *work-family conflict* dapat dijelaskan oleh kurangnya dukungan organisasi, sementara bagi wanita *work-* dapat *family conflict* dijelaskan baik oleh ketidakpuasan dengan fleksibilitas di tempat kerja maupun kurangnya dukungan organisasi.

Dari berbagai penelitian sebelumnya maka dapat dibangun model penelitian untuk penelitian ini sebagai berikut:

Model Penelitian



Gambar 2 : Model Penelitian

Sumber: Dibangun untuk penelitian ini

Hipotesis Konseptual

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka

H2 : Terdapat pengaruh signifikan *Work-Family Conflict* dapat memoderasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada

Jenis Penelitian

populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi didalam penelitian ini adalah perawat wanita yang sudah menikah yang berada di RS PGI Cikini yang berjumlah 152 orang.

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Presentase ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang

$$n = \frac{N}{1 + 152 (0.05^2)}$$

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 110 orang.

Metode Analisis Data

Pada penelitian ini data diolah dengan menggunakan program statistik IBM SPSS versi ke 22 *for windows* dan Macro Hayes 2013. Teknik analisis data dan uji yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017).

Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017), sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Untuk menentukan jumlah sampel, maka peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
E = presentase ketidaktelitian

digunakan adalah 5%, maka jumlah sampel adalah :

$$n = 110.1444 \text{ dibulatkan } 110$$

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas instrument dapat diukur dengan menggunakan teknik korelasi produk moment.

Uji validitas dapat digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk df (*degree of freedom*) = n-2, dalam penelitian ini jumlah sample sebanyak 110 responden, sehingga df = 108 dan $\alpha = 0.05$. Dari data df dan α tersebut, maka ditentukan r tabel = 0.1874. Jika r hitung > r tabel dan nilainya positif maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk pada SPSS (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji Statistik Cronbach Alpha (a). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel dikatakan memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2016).

Dari hasil uji data dalam penelitian didapat bahwa data-data penelitian ini

sudah memenuhi syarat validitas, realibilitas, normalitas dan BLUE.

Analisis Jalur dengan macro Preacher Hayes

- a. Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Tabel 2. Koefisien Determinasi dan Uji F *Job Satisfaction* dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Outcome: TI

Model	R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
Summary	0.6052	0.3662	12.4040	19.7656	3.0000	106.0000	0.0000

Sumber : Hasil olahan untuk penelitian

Berdasarkan tabel 3.8 diatas dapat dilihat bahwa pada kolom “R-sq” variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Satisfaction* dan *Work-Family Conflict* sebesar 36.62 %, sedangkan 63.38 % sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Sementara untuk uji F, dapat dilihat bahwa nilai *p-value* < 0.05 yaitu sebesar 0.0000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh yang signifikan untuk memoderasi hubungan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Tabel 3. Uji t *Work-Family Conflict* tidak memoderasi pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Outcome: TI

	Coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	17.6957	0.3516	50.3270	0.0000	16.9986	18.3928
WFC	0.2508	0.0427	5.8792	0.000	0.1662	0.3354
JS	-0.0738	0.301	-2.4548	0.0157	-0.1334	-0.0142
Int_1	0.0018	0.0031	0.5586	0.5776	-0.0045	0.0080

Sumber : Hasil olahan untuk penelitian

Berdasarkan tabel 3.9 diatas dapat dilihat bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* secara signifikan dalam arah yang berlawanan. Ini dibuktikan dari nilai *coefficient Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* bernilai -0.0738 dengan *p-value* < 0.05 yaitu sebesar 0.0157. Tetapi ketika variabel

moderasi (*Work-Family Conflict*) muncul, pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* menjadi tidak signifikan dan positif, dimana *p-value* menjadi 0.5776 > 0.05 dan dengan *coefficient* 0.0018. Hal ini membuktikan tidak adanya pengaruh moderasi yang dihasilkan oleh *Work-Family Conflict*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji untuk hipotesis 1 menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *Job Satisfaction* sebagai variabel bebas dengan *Turnover Intention* sebagai variabel terikat dalam arah yang berlawanan. Hasil pernyataan responden di RS PGI Cikini akan *Job Satisfaction* cukup tinggi, sedangkan hasil pernyataan responden di RS PGI Cikini akan *Turnover Intention* cukup rendah, tapi pernyataan itu tidak searah. Hal ini dapat dilihat dari hasil *mean score job satisfaction* dan *turnover intention* dimana hasilnya berlawanan. Bila salah satu dari pernyataan kedua variabel tersebut di *run*, seperti misalnya pernyataan JS13 dengan TI1 akan menjadi "semakin saya menikmati pekerjaan ini sebagai karir yang tepat, semakin saya tidak berpikir untuk keluar dari organisasi. Artinya, jawaban responden untuk variabel *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* menunjukkan pola yang tidak sama/tidak searah. Hasil ini relevan dengan *turnover intention* yang rendah dipengaruhi oleh *job satisfaction* yang tinggi.

Job Satisfaction pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini cukup tinggi terlihat dari *overall mean score* sebesar 4.4085 dan pernyataan JS10 *mean score* yang dihasilkan mayoritas perawat menyatakan setuju bahwa pekerjaan mereka sangat berarti. *Mean score* yang dihasilkan dari pernyataan JS11 juga menunjukkan mayoritas perawat setuju bahwa perawat menyukai hal-hal yang ada dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini perawat merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berarti bagi mereka karena tugas/pekerjaan yang mereka lakukan merupakan jasa perawat demi kesehatan dan kesembuhan pasien rumah sakit. Ada perasaan bahagia ketika nyawa pasien yang sudah kritis tertolong. Mereka merasa terpanggil untuk berkerja sebagai perawat di rumah sakit, maka dari itu mereka menikmati dan menyukai hal-hal yang ada dalam pekerjaan mereka.

Turnover intention pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI

Cikini cukup rendah terlihat dari *overall mean score* sebesar 2.945 dan pernyataan TI1 *mean score* yang dihasilkan mayoritas perawat menyatakan kurang setuju bahwa perawat sering berpikir untuk keluar dari organisasi. *Mean score* yang dihasilkan dari pernyataan TI4 juga menunjukkan mayoritas perawat tidak setuju bahwa perawat tidak akan bertahan di organisasi ini dalam waktu yang lama. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat tidak pernah berpikir untuk keluar dari organisasi dan mereka akan bertahan di organisasi ini dalam waktu yang lama. Hal tersebut ditunjukkan dari sebagian besar data yang terkumpul menunjukkan bahwa sebagian besar (91.8%) perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini telah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

Hasil uji untuk hipotesis 2 menyatakan bahwa adanya pengaruh tidak signifikan *work-family conflict* dapat memoderasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Ketika *work-family conflict* muncul sebagai moderator pengaruh *job satisfaction* dengan *turnover intention*, hasilnya tidak signifikan maka *work-family conflict* bukan merupakan *Pure Moderator* (Moderator Murni). Hal ini membuktikan bahwa *work-family conflict* tidak dapat memoderasi pengaruh *job satisfaction* dengan *turnover intention*. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini, pengaruh *job satisfaction* dengan *turnover intention* tidak diperkuat oleh *work-family conflict*.

Work-family conflict pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini cukup rendah terlihat dari *overall mean score* sebesar 3.154 dan pernyataan WFC1 *mean score* yang dihasilkan mayoritas perawat menyatakan kurang setuju bahwa tuntutan pekerjaan mencampuri dan mengganggu kehidupan keluarga dan rumah tangga perawat. *Mean score* yang dihasilkan dari pernyataan WFC2 juga menunjukkan mayoritas perawat kurang setuju bahwa karena pekerjaan mereka, mereka tidak dapat banyak melibatkan diri dalam menjaga dan memelihara hubungan dekat antara keluarga

atau suami. Dalam hal ini, perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga sehingga urusan pekerjaan tidak menghalangi hubungan mereka dengan keluarga. Artinya, pekerjaan tidak membuat responden jauh dari keluarga.

Family-work conflict pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini rendah terlihat dari *overall mean score* sebesar 2.602 dan pernyataan FWC3 *mean score* yang dihasilkan mayoritas perawat menyatakan tidak setuju bahwa hal-hal yang ingin perawat kerjakan di tempat kerja tidak dapat terlaksana karna tuntutan keluarga atau suami mereka. *Mean score* yang dihasilkan dari pernyataan FWC4 juga menunjukkan mayoritas perawat kurang setuju bahwa kehidupan keluarga mencampuri (mengganggu) terhadap tanggung jawab perawat di pekerjaan seperti hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian, dan kerja lembur. Dalam hal ini, perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini secara profesional dapat menyelesaikan pekerjaannya meskipun ada tuntutan dari keluarga atau pasangan. Selain itu, kehidupan keluarga juga tidak menghalangi perawat untuk tetap disiplin hadir di tempat kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas-tugas harian dan kerja lembur. Begitu pula dengan pernyataan WFC5, *mean score* yang dihasilkan menunjukkan mayoritas perawat tidak setuju bahwa rekan sekerja dan teman-teman perawat tidak menyukai mereka karena mereka terlalu mendahulukan keluarga. Hal ini menandakan bahwa hubungan mereka dengan rekan sekerja dan teman-teman perawat baik. Jika ada kepentingan keluarga yang sangat mendesak seperti misalnya ada yang sakit, maka perawat diberi izin untuk tidak bekerja dan akan selalu ada rekan lain yang menggantikan.

Terdapat implikasi dimana pengaruh *work-family conflict* lebih besar dalam mempengaruhi *turnover intention*. Terbukti dari hasil *overall mean score* antara *work-family conflict* adalah lebih besar dari variabel *family-work conflict*. Sehingga *work-family conflict* memiliki

pengaruh negative yang lebih dominan daripada variabel *family-work conflict*.

Dengan adanya tingkat *work-family conflict* dan *family-work conflict* yang cukup rendah, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini merasa tidak terganggu oleh tuntutan keluarga ataupun tuntutan pekerjaan mereka. Semakin rendah *work-family conflict*, itu menyebabkan turunnya *turnover intention*. Hal ini dapat dijelaskan oleh hasil penelitian yang menyebutkan bahwa perawat telah mencapai zona aman sehingga mereka mengalami konflik peran yang rendah dan mereka masih tetap puas terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, diketahui sebagian besar perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini memiliki masa kerja > 5 tahun (91.8%). Disamping itu sebagian besar perawat memiliki keinginan untuk tetap bekerja di RS PGI Cikini, tidak memikirkankan untuk dapat bekerja di rumah sakit lain dan akan berusaha untuk dapat berbuat yang terbaik bagi rumah sakit. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan membuat para perawat mencurahkan semua kemampuannya untuk memberi pelayanan dan kontribusi yang terbaik. Oleh karena itu untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan organisasi maka perlu ditingkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja terutama yang bersifat eksternal seperti kepuasan terhadap kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Meskipun *work-family conflict* tidak signifikan menjadi moderasi dalam pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, namun perlu diupayakan dukungan organisasi untuk peran ganda perawat wanita yang telah menikah agar tidak meninggalkan organisasi karena berhenti mengurus rumah tangga. Karena *turnover* yang tinggi tentu berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh.

SIMPULAN

Setelah analisis data dari hasil kuesioner yang dilakukan pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI

Cikini, peneliti akan menyajikan beberapa kesimpulan yang mungkin dapat menjadi bahan pertimbangan untuk berbagai pihak yang memiliki kepentingan dalam pengambilan keputusan. Berikut kesimpulan-kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti :

1. Terdapat pengaruh signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada perawat wanita yang sudah menikah di RS PGI Cikini.
2. Variabel *work-family conflict* tidak memoderasi variabel *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
3. *Work-family conflict* memiliki pengaruh negatif yang lebih dominan dari pada variabel *family-work conflict* pada karyawan wanita yang telah menikah di RS PGI Cikini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adikaram, D.S.R., Jayatilake, L.V.K. (2016). *Impact of Work Life Balance on Employee Job Satisfaction in Private Sector Commercial Banks of Sri Lanka*. International Journal of Scientific and Innovative Technology, 3 (11)
- Aiken L.H., Clarke S.P., Sloan D.M.et al. (2002) *Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job satisfaction*. Journal of the American Medical Association 288 (16), 1987–199
- Apperson et al. (2002). “Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict”. American Journal of Undergraduate Research. Vol.1. No.3.
- Aydogdu, S., Asikgil, B. (2011). *An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention*. International Review of Management and Marketing, 1(3): 43-53
- Blomme Robert J, Rheede, A. V., & Tromp, D.M. (2010). *Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry*. Tourism and Hospitality Research, 10(4): 269-285
- Boles, J.S., Howard, W.G., & Donofrio, H.H. (2001). *An Investigation Into The Inter-Relationships Of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict And Work Satisfaction*. Journal of Managerial Issues, 13(3): 376-390
- Boyer, S.L., Maertz, C.P., Pearson, A.W. and Keough, S. (2003), “*Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions*”, Journal of Managerial Issues, Vol. 5, pp. 175-90.
- Data Sekunder PPSDM Rumah Sakit PGI Cikini. Maret, 2015
- Foreman, W.T. (2009). *Job satisfaction and turnover in the Chinese retail industry*. Chinese Management Studies, 3(4): 356-378
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 8th ed*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Greenhaus, Jeffrey H. & Beutell, Nicholas J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Hayes, A.Andrew F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. *New York, NY: The Guilford Press*
- Hom, W. (2000). *An Overview of Customer Satisfaction Models, Policy, Planning & External Affairs Division*, California Community Colleges, California.
- Johartono dan Retnaningtyas Widuri. 2013. *Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor*

- Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3 (2); pp: 1-13
- Kinicki, A. and Kreitner, R. (2007), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Leveck, M. L., & Jones, C. B. (1996). The nursing practice, environment, staff retention, and quality of care. *Research in Nursing & Health*, 19, 331–343
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management*, 10th ed. South-Western, Ohio.
- Mello, J. A. (2011). *Strategic Human Resource Management*. 3rd Ed, OH: South western Cengage Learning Michael 1986.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237–240.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). *Development and Validation of Work Family Conflict and Family Work Conflict Scales*. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-27
- Noe, R. & Hollenback. J. R. Gerhant. B. & Wright. P. M. (2010). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage* (7th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2012). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th ed. New Jersey: Pearson
- Rumah Sakit PGI Cikini (2016). *Sejarah RS PGI Cikini*. Retrieved 2016, from: <http://www.rscikini.com/page/sejarah-rs-pgi-cikini>
- Rumah Sakit PGI Cikini (2017). *Struktur Direktorat Medik RS PGI Cikini*. Sumber : RS PGI Cikini, 2017
- Rumah Sakit PGI Cikini (2016). *Visi dan Misi*. Retrieved 2016, from: <http://www.rscikini.com/page/visi-dan-misi>
- Sang, K.J., Ison, S.G., & Dainty, A.R. (2009). *The job satisfaction of UK architects and relationships with work-life balance and turnover intentions*. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 16(3): 288-300
- Spector Paul, E. (1994). *Job Satisfaction Survey*. Tampa, FL: Department of Psychology, University of South Florida.
- Veld, Monique., Paauwe, Jaap., & Boselie, Paul. (2010). *HRM and Strategic Climates in Hospitals: Does the Message Come Across at the Ward Level?*. *Human Resource Management Journal* 20(4):339
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 25th ed. Bandung : Alfabeta