

**PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION
DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi kasus pada Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas
Muhammadiyah)**

Fauzan Septian¹, Sari Laelatul Qadriah², Mery Sukartini³

Universitas Muhammadiyah Cirebon ^{1,2,3}

Email: fauzanseptian011@gmail.com¹, yuniku1070@gmail.com², ekoh0361@gmail.com³

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 5 Bulan : Mei Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the effect of Work-life Balance on Turnover Intention with Job Satisfaction as an intervening variable among nurses at the Universitas Muhammadiyah Cirebon General Hospital. A quantitative approach was employed using a survey method through questionnaire distribution. The population in this study consisted of all nurses at the hospital, with a total sample of 109 respondents selected using a saturated sampling technique (census). Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with the assistance of SmartPLS 4 software. The results indicate that Work-life Balance has a significant effect on Job Satisfaction, and Job Satisfaction significantly influences Turnover Intention. Additionally, Work-life Balance also significantly affects Turnover Intention both directly and indirectly through Job Satisfaction as an intervening variable. These findings highlight the importance of managing Work-life Balance and enhancing Job Satisfaction as strategic efforts to reduce employees' intentions to leave the organization.</i></p> <p>Keyword: <i>Work-life Balance, Turnover Intention, Job Satisfaction</i></p>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai variabel intervening pada Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon dengan jumlah sampel sebanyak 109 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh (Sensus). Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan pemodelan persamaan struktural (Structural Equation Modeling/SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-life Balance berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction, dan Job Satisfaction berpengaruh signifikan Turnover Intention. Selain itu, Work-life Balance juga berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention baik secara langsung maupun melalui Job Satisfaction sebagai variabel intervening. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan peningkatan Job Satisfaction sebagai upaya strategis untuk menekan niat karyawan dalam meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Turnover Intention, Job Satisfaction.*

A. PENDAHULUAN

Turnover Intention menjadi salah satu perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada sektor kesehatan yang menuntut stabilitas dan ketersediaan tenaga kerja profesional secara berkelanjutan. Perawat sebagai garda terdepan dalam sistem pelayanan rumah sakit, dihadapkan pada tekanan kerja tinggi, sistem kerja shift yang padat, serta beban emosional dalam menangani pasien. Secara teoritis, *Work-life Balance* diyakini dapat menjadi salah satu solusi dalam menekan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Teori dari Jaharuddin & Zainol (2019) menyatakan bahwa semakin tinggi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka akan semakin rendah konflik peran yang dapat memicu stres dan intensi untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, Robbins dan Judge et al., (2017) juga menekankan bahwa ketidakseimbangan dalam peran hidup dapat mengganggu *Job Satisfaction* dan mengarahkan individu pada keinginan untuk berpindah pekerjaan.

Namun secara empiris, hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian seperti Prayogi et al., (2019) serta Purwatiningsih & Sawitri, (2021) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap penurunan *Turnover Intention*. Sebaliknya, studi lain oleh Adiningtiyas dan Adiningtiyas & Mardhatillah (2016) serta Mishra et al. (2023) justru menemukan bahwa *Work-life Balance* tidak selalu berdampak secara langsung terhadap intensi keluar, karena keputusan untuk bertahan atau pindah juga dipengaruhi oleh konteks sosial, tekanan ekonomi, dan keterikatan personal. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Work-life Balance* dan *Turnover Intention* bersifat kontekstual dan tidak dapat digeneralisasi.

Berangkat dari perdebatan teoritis dan empiris tersebut, penelitian ini mengangkat fokus pada sektor kesehatan, khususnya pada profesi perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon. Melalui pendekatan kuantitatif dan analisis *Structural Equation Modeling* dengan bantuan SmartPLS 4, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap Turnover Intention dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada objek kajian yang spesifik pada institusi rumah sakit berbasis universitas serta pada temuan bahwa *Work-life Balance* tidak memiliki pengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*, berbeda dengan asumsi teoritis yang selama ini berkembang. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai dinamika perilaku kerja dalam organisasi pelayanan kesehatan, tetapi juga memberikan implikasi praktis dalam merancang kebijakan retensi karyawan yang lebih adaptif terhadap konteks kerja aktual.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)***Work-life Balance***

Work-life Balance didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa menyebabkan konflik peran atau penurunan kualitas hidup. Menurut Haar et al. (2014), *Work-life Balance* mencerminkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan kerja dan non-kerja secara harmonis. Sirgy dan Lee (2018) menambahkan bahwa keseimbangan ini mencakup keberhasilan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan sekaligus mencapai kepuasan dalam kehidupan personal, yang pada akhirnya berpengaruh pada kesejahteraan psikologis individu.

Dalam praktiknya, organisasi yang mendukung *Work-life Balance* melalui kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan sosial terbukti mampu meningkatkan kualitas hubungan kerja dan mengurangi stres kerja. Pradhan et al. (2020) menekankan bahwa *Work-life Balance* yang baik berperan penting dalam menciptakan karyawan yang produktif dan berkomitmen, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, *Work-life Balance* tidak hanya menjadi isu personal, tetapi juga bagian dari strategi organisasi dalam membentuk budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Turnover Intention

Turnover Intention merujuk pada kecenderungan atau niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela dalam waktu dekat. Menurut Bothma & Roodt, (2013), *Turnover Intention* merupakan indikator awal dari perilaku aktual keluar kerja dan dipengaruhi oleh faktor psikologis serta lingkungan kerja. Mobley, (1977), yang teorinya masih banyak digunakan dan dikembangkan dalam studi modern, menjelaskan bahwa niat untuk keluar biasanya diawali oleh ketidakpuasan kerja, evaluasi terhadap alternatif kerja, hingga keputusan aktual untuk resign. Dalam konteks terkini, Alkahtani, (2015) memperkuat bahwa intensi keluar tidak hanya dipicu oleh *Job Satisfaction* yang rendah, tetapi juga oleh persepsi terhadap dukungan organisasi, beban kerja, dan kondisi keseimbangan hidup.

Studi terkini menyatakan bahwa *Turnover Intention* menjadi tantangan utama dalam organisasi karena berdampak langsung pada biaya rekrutmen, kehilangan pengetahuan, serta penurunan produktivitas. Sultana et al. (2022) menyatakan bahwa meningkatnya intensi keluar dalam sektor pelayanan, termasuk kesehatan, dapat menyebabkan instabilitas tenaga kerja dan penurunan mutu layanan. Di lingkungan rumah sakit, profesi perawat termasuk kelompok paling rentan terhadap *Turnover Intention* karena kompleksitas tugas, tekanan

emosional, serta sistem kerja bergilir. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi Turnover Intention menjadi hal krusial dalam upaya menciptakan retensi tenaga kerja yang berkelanjutan.

Job Satisfaction

Job Satisfaction merupakan respon afektif individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kepuasan atas berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, lingkungan kerja, rekan kerja, dan kesempatan pengembangan. Menurut Aziri (2011), meskipun konsep ini telah lama dibahas, studi terbaru terus memperluas definisinya dalam konteks yang lebih dinamis. Di era kerja modern, menurut Inuwa (2016), *Job Satisfaction* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh fleksibilitas kerja, keadilan organisasi, dan keseimbangan kehidupan pribadi. Spector, (2022) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* mencakup penilaian subjektif individu terhadap sejauh mana pekerjaan memenuhi nilai-nilai dan harapannya.

Penelitian-penelitian terbaru menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* memiliki peran penting dalam menentukan perilaku kerja, termasuk loyalitas, motivasi, serta intensi keluar. Putri dan Utami (2020) mengemukakan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan keterikatan emosional terhadap organisasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Di sektor kesehatan, tingkat *Job Satisfaction* sangat dipengaruhi oleh beban kerja, hubungan antar rekan, serta dukungan manajerial (Yulianti et al., 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dimensi-dimensi pembentuk *Job Satisfaction* guna mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Pengaruh Work-life Balance terhadap Turnover Intention

Work-life Balance merupakan faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja dan menurunkan tekanan psikologis yang dapat memicu niat untuk meninggalkan pekerjaan. Teori *work-family conflict* menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal akan menimbulkan konflik peran, yang dalam jangka panjang dapat mengarah pada stres, kelelahan, dan meningkatnya Turnover Intention (Greenhaus & Beutell, 1985 dalam referensi skripsi). Jaharuddin & Zainol (2019) menegaskan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi dapat mereduksi tekanan internal, sehingga mendorong individu untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, secara teoritis, *Work-life Balance* diyakini memiliki hubungan negatif terhadap *Turnover Intention*, di mana semakin tinggi persepsi keseimbangan kerja-hidup, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk resign.

Secara empiris, hubungan ini telah didukung oleh berbagai studi sebelumnya. Prayogi et al. (2019) menemukan bahwa karyawan dengan *Work-life Balance* yang tinggi menunjukkan intensi keluar yang lebih rendah, karena mereka merasa organisasi mendukung kesejahteraan personal mereka. Hasil serupa ditemukan oleh Purwatiningsih & Sawitri, (2021), yang menunjukkan bahwa kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan hidup mampu meningkatkan retensi karyawan. Di lingkungan rumah sakit, penelitian oleh Sari et al., (2020) menyatakan bahwa jadwal kerja yang fleksibel, pembagian shift yang adil, dan dukungan dari atasan dalam mengelola beban kerja menjadi faktor penting dalam menurunkan *Turnover Intention* perawat. Dengan mempertimbangkan dasar teoritis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Work-life Balance merupakan elemen penting dalam menciptakan *Job Satisfaction*, karena memberikan ruang bagi individu untuk menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan personal secara harmonis. Berdasarkan teori keseimbangan peran (*role balance theory*), individu yang mampu menjalankan berbagai peran tanpa konflik akan merasa lebih puas secara psikologis, termasuk dalam konteks pekerjaan Marks & MacDermid, (1996). Menurut Haar et al., (2014), persepsi karyawan terhadap keseimbangan hidup berkorelasi positif dengan *Job Satisfaction*, karena mereka merasa memiliki kontrol atas waktu dan energi yang dibutuhkan untuk menjalani kehidupan profesional maupun pribadi. Dalam konteks organisasi, ketika karyawan merasa didukung oleh kebijakan fleksibilitas kerja, mereka akan cenderung lebih loyal dan puas terhadap pekerjaannya.

Secara empiris, hubungan antara *Work-life Balance* dan *Job Satisfaction* telah didukung oleh berbagai temuan penelitian. Pradhan et al. (2020) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* secara signifikan meningkatkan *Job Satisfaction*, terutama pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tekanan kerja tinggi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Spector, (2022), yang menyatakan bahwa karyawan yang mampu menjalani kehidupan personal tanpa terganggu beban pekerjaan cenderung memiliki *Job Satisfaction* yang lebih tinggi. Dalam penelitian Prayogi et al. (2019), *Work-life Balance* juga terbukti sebagai prediktor kuat terhadap *Job Satisfaction*, khususnya dalam organisasi yang menerapkan jadwal kerja fleksibel dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan bukti empiris yang ada, hipotesis berikut diajukan:

H2: *Work-life Balance* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Pengaruh *Turnover Intention* terhadap *Job Satisfaction*

Job Satisfaction merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan teori ketidakpuasan kerja (*dissatisfaction theory*), individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan mengalami penurunan motivasi, keterlibatan, dan pada akhirnya menunjukkan intensi untuk keluar dari organisasi Mobley, (1979). Locke, (1976) menyatakan bahwa *Job Satisfaction* mencerminkan kondisi emosional positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan sosial dalam organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat *Job Satisfaction* yang dirasakan, maka semakin kecil kemungkinan individu mengembangkan niat untuk keluar.

Secara empiris, hubungan negatif antara *Job Satisfaction* dan *Turnover Intention* telah banyak dibuktikan. Penelitian oleh Putri dan Utami (2020) menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* secara signifikan menurunkan niat keluar pada karyawan di sektor jasa. Dalam konteks rumah sakit, Yulianti et al. (2021) menemukan bahwa perawat yang merasa puas dengan pengakuan atas kerja keras, hubungan yang baik dengan atasan, serta kesempatan pengembangan karier, memiliki tingkat *Turnover Intention* yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan yang tidak puas. Demikian pula, studi oleh Sultana et al. (2022) menegaskan bahwa *Job Satisfaction* adalah salah satu prediktor paling konsisten terhadap rendahnya *Turnover Intention* di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti rumah sakit. Berdasarkan temuan-teori tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening

Work-life Balance secara teoritis berkontribusi terhadap terbentuknya *Job Satisfaction* yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat menurunkan intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Teori keseimbangan peran menyatakan bahwa individu yang mampu menjaga harmoni antara peran profesional dan personal akan mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis, termasuk dalam bentuk kepuasan terhadap pekerjaan (Greenhaus & Allen, 2011). Dalam konteks ini, *Work-life Balance* tidak hanya berdampak langsung terhadap *Turnover Intention*, tetapi juga secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap *Job Satisfaction*. Locke, (1976) menekankan bahwa *Job Satisfaction* merupakan respons afektif terhadap kondisi kerja yang dipengaruhi oleh pengalaman positif, termasuk persepsi akan keseimbangan hidup.

Dukungan empiris terhadap hubungan mediasi ini juga cukup kuat. Penelitian oleh Prayogi et al., (2019) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*, dan *Job Satisfaction* selanjutnya berperan dalam menekan *Turnover Intention*. Hasil serupa ditemukan dalam studi Pradhan et al. (2020) yang menyatakan bahwa *Job Satisfaction* memediasi secara signifikan hubungan antara *Work-life Balance* dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, terutama dalam lingkungan kerja dengan tuntutan tinggi seperti rumah sakit. Penelitian Yulianti et al. (2021) juga memperkuat bahwa karyawan yang merasa hidupnya seimbang cenderung lebih puas, dan kepuasan tersebut menjadi faktor penahan terhadap munculnya niat keluar. Berdasarkan uraian teoritis dan empiris tersebut, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening. Objek penelitian adalah perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon, dengan jumlah sampel 109 responden menggunakan teknik total sampling. Instrumen utama berupa kuesioner skala Likert 1–5 yang disusun berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. *Work-life Balance* diukur melalui dimensi waktu, keterlibatan, dan kepuasan; *Job Satisfaction* mencakup kepuasan terhadap pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja; sedangkan *Turnover Intention* mencerminkan keinginan responden untuk keluar dari pekerjaan. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan software SmartPLS 4.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Table 1. Nilai Outer Loading

Indicators	Loading Factors	Validity
X1	0.896	Valid
X2	0.826	Valid
X3	0.794	Valid
X4	0.770	Valid
X5	0.773	Valid
X6	0.923	Valid
X7	0.928	Valid

X8	0.895	Valid
Y1	0.862	Valid
Y2	0.857	Valid
Y3	0.951	Valid
Y4	0.950	Valid
Y5	0.959	Valid
Y6	0.845	Valid
Z1	0.865	Valid
Z2	0.748	Valid
Z3	0.851	Valid
Z4	0.851	Valid
Z5	0.866	Valid
Z6	0.792	Valid
Z7	0.701	Valid
Z8	0.727	Valid
Z9	0.704	Valid
Z10	0.748	Valid
Z11	0.748	Valid
Z12	0.866	Valid
Z13	0.865	Valid

Sumber: SmartPls 4, 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas konvergen dengan menggunakan nilai *outer loading*. Seluruh indikator memiliki nilai loading di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,701 hingga 0,959. Nilai tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara signifikan.

Table 2. Composite Reliability dan Average Variance Exranced (AVE)

	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Turnover Intention	0.965	0.820
Work-life Balance	0.955	0.727
Job Satisfaction	0.958	0.636

Sumber: SmartPls 4, 2025

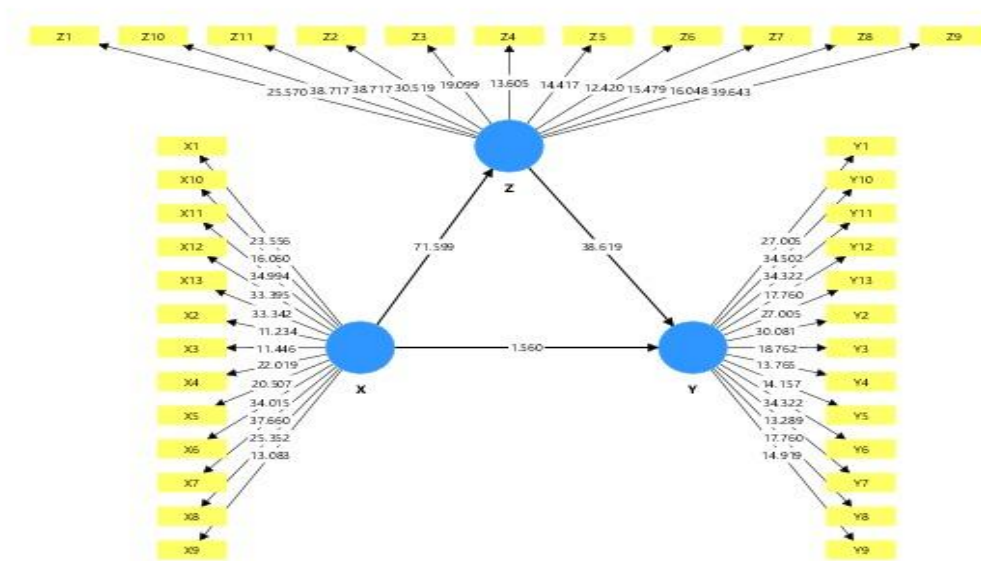
Tabel 2 menyajikan hasil uji reliabilitas konstruk berdasarkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai composite reliability dan Cronbach's alpha di atas 0,70, yang berarti seluruh konstruk dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan stabil.

Table 3. R-Square

	R-square
Turnover Intention	0.754
Job Satisfaction	0.755

Sumber: SmartPls 4, 2025

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square untuk masing-masing variabel dependen dalam penelitian ini. Nilai R-square untuk *Turnover Intention* sebesar 0,754, yang berarti 75,4% variasi pada *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh *Work-life Balance* dan *Job Satisfaction*. Sedangkan nilai R-square untuk *Job Satisfaction* sebesar 0,755, yang menunjukkan bahwa 75,5% perubahan pada *Job Satisfaction* dijelaskan oleh *Work-life Balance*. Hasil ini menggambarkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.



Gambar 1. *Bootstrapping Analysis Output*

Sumber: SmartPls 4, 2025

Gambar 1 menampilkan visualisasi hasil *bootstrapping* dalam bentuk diagram jalur. Pada gambar ini terlihat nilai koefisien, nilai t-statistik, dan p-value untuk setiap hubungan antar variabel. Diagram ini memperkuat bukti bahwa semua hubungan antar variabel dalam model struktural menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil ini juga memberikan gambaran langsung mengenai kekuatan dan arah hubungan antar konstruk, yang mendukung temuan numerik pada Tabel 5.

Table 4. *Path Analysis*

	Original sample	T statistics	P Values	Results
<i>Work-life Balance -> Turnover Intention</i>	-0.034	0.387	0.699	H1 Not Supported
<i>Work-life Balance -> Job Satisfaction</i>	0.869	22.102	0.000	H2 Supported
<i>Turnover Intention -> Job Satisfaction</i>	0.898	8.593	0.000	H3 Supported

<i>Work-life Balance -> Job Satisfaction -> Turnover Intention</i>	0.780	7.515	0.000	H4 Supported
--	-------	-------	-------	--------------

Sumber: SmartPls 4, 2025

Tabel 5 menyajikan hasil uji hipotesis yang dilakukan melalui analisis *path coefficient* menggunakan pendekatan *bootstrapping* dengan bantuan software SmartPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*, ditunjukkan oleh nilai t-statistik di bawah 1,96 dan p-value di atas 0,05, sehingga hipotesis H1 tidak didukung. Sementara itu, *Work-life Balance* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*, begitu pula *Job Satisfaction* yang berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang masing-masing mendukung hipotesis H2 dan H3. Selain itu, pengujian juga menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* secara signifikan memediasi hubungan antara *Work-life Balance* dan *Turnover Intention*, sehingga hipotesis H4 didukung. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* lebih kuat jika dimediasi oleh *Job Satisfaction*.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel intervening pada perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-life Balance* secara signifikan meningkatkan *Job Satisfaction*, dan *Job Satisfaction* tersebut secara langsung menurunkan intensi perawat untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, *Work-life Balance* juga secara langsung menurunkan *Turnover Intention* dan secara tidak langsung melalui mediasi *Job Satisfaction*. Temuan ini memperkuat teori keseimbangan peran yang menyatakan bahwa individu yang mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis cenderung mengalami kesejahteraan psikologis yang berdampak positif terhadap sikap kerja. Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit perlu memperkuat kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, seperti pengaturan beban kerja yang adil, fleksibilitas jadwal, dan dukungan sosial dari atasan. Hal ini sejalan dengan temuan Prayogi et al., (2019) dan Pradhan et al. (2020) yang menyatakan bahwa *Work-life Balance* berkontribusi dalam menciptakan *Job Satisfaction* dan menekan keinginan keluar. Temuan ini juga mendukung penelitian Yulianti et al. (2021), yang menemukan bahwa perawat yang merasa puas dengan kondisi kerja, hubungan antar rekan, dan dukungan organisasi memiliki kecenderungan lebih rendah untuk mengalami *Turnover*

Intention. Oleh karena itu, pengelolaan *Work-life Balance* dan peningkatan *Job Satisfaction* perlu menjadi prioritas strategis dalam upaya mempertahankan tenaga kerja yang profesional dan berkelanjutan di sektor kesehatan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, saran praktis yang dapat diberikan adalah agar pihak manajemen Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon secara aktif mengembangkan kebijakan yang mendukung *Work-life Balance*, seperti pengelolaan jadwal kerja yang fleksibel dan penyediaan dukungan psikososial, guna meningkatkan *Job Satisfaction* dan mengurangi niat keluar perawat. Selain itu, pemimpin unit keperawatan juga perlu memperkuat komunikasi dan pemberdayaan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan seimbang. Sementara itu, secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada penguatan model hubungan antara *Work-life Balance*, *Job Satisfaction*, dan *Turnover Intention* dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, serta membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi faktor lain yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut, seperti komitmen organisasi atau stres kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtias, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Alkahtani, A. A. (2015). Evaluating Saudi teachers' knowledge and skills in teaching primary school students to read in Arabic. <https://doi.org/10.25904/1912/1379>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–12.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature.
- Haar, J. M., Russo, M., Suue, A., & Ollier-Malaterre, A. (2020). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: a Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job

- satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356.
- Kasbuntoro, D. I., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-life balance and job satisfaction: A case study of employees on banking companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439–451.
- Locke, J. (1976). *The Correspondence of John Locke*. Oxford University Press.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Mishra, A., Shukla, A., Rana, N. P., Currie, W. L., & Dwivedi, Y. K. (2023). Re-examining post-acceptance model of information systems continuance: A revised theoretical model using MASEM approach. *International Journal of Information Management*, 68(April 2022), 102571. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2022.102571>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237.
- Pradhan, D., Biswasroy, P., Naik, K., Ghosh, G., & Rath, G. (2020). Since January 2020 Elsevier has created a COVID-19 resource centre with free information in English and Mandarin on the novel coronavirus COVID- 19 . The COVID-19 resource centre is hosted on Elsevier Connect , the company ' s public news and information. January.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426.
- Purwatiningsih, E., & Sawitri, H. S. R. (2021). Analysis on the effect of work-life balance and career development on turnover intention for millennial generations. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 1(15), 80–88. <https://doi.org/10.26661/2522-1566/2021-1/15-05>
- Putri, R. M., Oktaviani, A. D., Utami, A. S. F., Addiina, H. A., & Nisa, H. (2020). Hubungan pembelajaran jarak jauh dan gangguan somatoform dengan tingkat stres mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Perilaku Dan Promosi Kesehatan: Indonesian Journal of Health Promotion and Behavior*, 2(1), 5.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention*. Routledge.
- Sultana, S., Akter, S., & Kyriazis, E. (2022). How data-driven innovation capability is shaping the future of market agility and competitive performance? *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121260.

Tay, L., Zyphu, M., & Batz, C. L. (2018). Income and subjective well-being: Review, synthesis, and future research. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*.
<https://digitalcommons.unomaha.edu/psychfacbooksPleasetakeourfeedbacksurveyat:https://unomaha.az1.qualtrics.com/jfe/form/>