



## KORELASI *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA PERAWAT

## CORRELATION OF *WORK LIFE BALANCE* WITH *TURNOVER INTENTION* IN NURSES

Mochammad Malik Ibrahim<sup>1#</sup>, Risna Zubaidah<sup>2</sup>, Sagita Candra Puspitasari<sup>3</sup>

<sup>1</sup>STIKES Ar Rahma Mandiri Indonesia, Pasuruan

### ARTICLE INFORMATION

Received: September 10<sup>th</sup> 2025

Revised: October 26<sup>th</sup> 2025

Accepted: October 30<sup>th</sup> 2025

### KEYWORD

*Work-life balance, turnover intention, nurses, spearman correlation, hospital*

*Work-life balance, turnover intention, perawat, korelasi spearman, rumah sakit*

### CORRESPONDING AUTHOR

Nama: Mochammad Malik Ibrahim

Address: Jl. Raya Carat Gempol Pasuruan

E-mail:

mochammad.malik.ibrahim@gmail.com

No. Tlp : +628953391208225

DOI: 10.62354/jurnalmedicare.v4i4.281

### ABSTRACT

*Turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan merupakan isu global yang berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *work-life balance* (WLB) dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil tahun 2025. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi terdiri atas 81 perawat, dengan sampel penelitian sebanyak 67 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstandar, sementara analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat WLB kategori sedang (67,2%) dan *turnover intention* kategori sedang (76,6%). Uji korelasi Spearman menghasilkan nilai  $p = 0,000$  ( $<0,01$ ) dengan koefisien korelasi  $-0,442$ , yang mengindikasikan adanya hubungan negatif dengan kekuatan sedang. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas *work-life balance*, maka semakin rendah intensi *turnover* perawat. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya manajerial dalam meningkatkan kesejahteraan perawat melalui kebijakan beban kerja yang rasional, fleksibilitas jadwal, dan dukungan psikososial untuk menurunkan risiko *turnover*.

*Turnover intention among healthcare workers is a global issue that significantly impacts the quality of hospital services. This study aims to analyze the relationship between work-life balance (WLB) and turnover intention among nurses at Masyithoh Bangil Islamic Hospital in 2025. The study design used a quantitative analytical method with a cross-sectional approach. The population consisted of 81 nurses, with a sample of 67 respondents selected through a purposive sampling technique. The research instrument was a standardized questionnaire, while data analysis was conducted using the Spearman correlation test. The results showed that most respondents had a moderate level of WLB (67.2%) and a moderate level of turnover intention (76.6%). The Spearman correlation test produced a p-value of 0.000 ( $<0.01$ ) with a correlation coefficient of  $-0.442$ , indicating a negative relationship with moderate strength. This means that the higher the quality of work-life balance, the lower the turnover intention of nurses. These findings emphasize the importance of managerial efforts to improve nurse welfare through rational workload policies, schedule flexibility, and psychosocial support to reduce the risk of turnover.*

© 2025 Mochammad Malik Ibrahim et al.

## A. PENDAHULUAN

*Work-life balance* merupakan kemampuan individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan dapat memicu stres dan meningkatkan niat keluar dari pekerjaan. Di Indonesia, tingkat turnover tenaga kesehatan mencapai 25,6% (Kemenkes, 2019), menunjukkan tantangan besar dalam retensi SDM. Data RSI Masyithoh Bangil memperlihatkan fluktuasi tinggi keluar-masuk perawat selama 2020–2024. Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi hubungan antara *work-life balance* dan *turnover intention* sebagai dasar pengembangan strategi retensi tenaga keperawatan. Hasil observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil mengindikasikan adanya tingkat perputaran staf (*staff turnover*) yang cenderung fluktuatif. Hal ini menunjukkan potensi ketidakstabilan dalam retensi sumber daya manusia di institusi tersebut. Pada 2020, tercatat 50 karyawan mengundurkan diri, sementara hanya 2 orang yang direkrut, sehingga menyebabkan penurunan jumlah karyawan secara signifikan. Meskipun pada tahun-tahun berikutnya jumlah perekrutan meningkat- seperti 50 orang pada 2022 dan 36 orang pada 2024 angka karyawan yang keluar tetap relatif tinggi. Pada 2022, terdapat 17 orang yang keluar, diikuti 14 orang pada 2023, dan 16 orang pada 2024. Alasan utama keluarnya karyawan meliputi pengunduran diri, berakhirnya masa kontrak, pensiun, dan diterimanya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Data ini mengindikasikan adanya dinamika keluar-masuk tenaga kerja yang cukup signifikan, yang dapat mencerminkan potensi *turnover intention* di kalangan karyawan rumah sakit.

Tingginya *turnover* perawat kerap dikaitkan dengan beban kerja yang berlebihan. Ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan jumlah pasien atau tuntutan pekerjaan mengharuskan perawat menangani lebih banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini memicu perasaan kewalahan, stres, serta kelelahan yang berkelanjutan. Kelelahan yang berlangsung terus-menerus dapat memicu *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Situasi ini secara signifikan meningkatkan kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya (Riski, Reni and Sudharto, 2024).

Riset terdahulu oleh Dzikrotul, Raully, dan Ratih (2023) telah mengkonfirmasi adanya korelasi negatif yang signifikan secara statistik antara *work-life balance* dan intensi turnover. Studi pada populasi tenaga kesehatan tersebut menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas WLB berimplikasi langsung pada penurunan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Namun, penelitian Innes and Robby, (2022) di sektor industri tidak menemukan hubungan signifikan, sehingga diperlukan kajian kontekstual sesuai karakteristik organisasi.

Dalam literatur perilaku organisasi, *work-life balance* secara konsisten diidentifikasi sebagai salah satu variabel anteseden yang memiliki korelasi signifikan dengan intensi *turnover*. (lin *et al.*, 2025). Tingkat *work-life balance* yang tinggi pada seorang individu berkorelasi positif dengan meningkatnya kepatuhan

terhadap standar operasional prosedur (SOP). Kepatuhan prosedural ini merupakan faktor esensial yang berimplikasi langsung pada optimalisasi kinerja individual dan pencapaian sasaran strategis organisasi. Sebaliknya, *work-life balance* yang kurang memadai dapat memicu stres kerja dan meningkatkan kecenderungan terjadinya *turnover intention* pada perawat (Milla and Pramitha, 2021).

Kontribusi orisinal penelitian ini terletak pada analisis korelasi *work-life balance* dan *turnover intention* dalam konteks yang sangat spesifik, yaitu perawat di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil tahun 2025. Studi ini menyajikan bukti empiris terkini yang relevan bagi pengembangan kebijakan strategis rumah sakit, khususnya dalam upaya meningkatkan retensi tenaga keperawatan. Temuan penelitian menekankan pentingnya intervensi manajerial berupa penyesuaian beban kerja, penerapan jadwal yang lebih fleksibel, serta penyediaan dukungan psikososial, sehingga dapat memperbaiki kesejahteraan perawat sekaligus menekan kecenderungan *turnover*.

## B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif analitik dengan desain potong lintang (*cross sectional*). Populasi adalah 81 perawat aktif di RSI Masyithoh Bangil, dengan sampel 67 responden yang memenuhi kriteria inklusi. Instrumen berupa kuesioner terstandar yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan uji korelasi Spearman dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ .

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Karakteristik responden pada riset ini dijelaskan meliputi meliputi jenis kelamin, rentang usia, tingkat pendidikan terakhir yang pernah ditempuh, status pernikahan, serta status kepegawaian. Sampel yang terlibat adalah perawat yang sudah bekerja >6 bulan dan tercatat aktif di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil tahun 2025, dengan jumlah sampel sebanyak 67 perawat.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

Karakteristik responden	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	41	61,2
	Laki-laki	26	38,8
Usia	<30 Tahun	33	49,3
	>30 Tahun	34	50,7
Pendidikan terakhir	D3	41	61,2
	S1	26	38,8
Status pernikahan	Belum menikah	30	44,8
	Sudah menikah	37	55,2
Status kepegawaian	Pegawai kontrak	26	38,8
	Pegawai tetap	41	61,2
<b>Total</b>		<b>67</b>	<b>100</b>

Sebagaimana ditabulasi pada Tabel 1, Subjek penelitian mayoritas berjenis kelamin perempuan dengan frekuensi 41 responden (61,2%), secara signifikan lebih tinggi dibandingkan subjek laki-laki dengan frekuensi 26 responden (38,8%). Analisis demografis berdasarkan usia menunjukkan distribusi sampel yang hampir seimbang antara dua kohort utama. Kelompok mayoritas tipis adalah responden dengan rentang usia di atas 30 tahun ( $n=34$ ; 50,7%), sedikit melampaui kelompok usia di bawah 30 tahun ( $n=33$ ; 49,3%). Untuk karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan latar belakang D3 lebih banyak dengan jumlah 41 orang (61,2%) dibandingkan dengan responden dengan latar belakang pendidikan (S1) yang berjumlah 26 orang (38,8%). Untuk karakteristik status pernikahan hasil tersebut memperlihatkan bahwa responden yang sudah menikah berjumlah lebih banyak, yakni 37 orang (55,2%), dibandingkan dengan responden yang belum menikah hanya 30 responden (44,8%). Dan untuk karakteristik status kepegawaian mayoritas responden memiliki status kepegawaian tetap, yaitu sebanyak 41 orang (61,2%), jumlah ini lebih besar dibandingkan responden berstatus kepegawaian kontrak yang hanya berjumlah 26 orang (38,8%).

#### **Distribusi Frekuensi *Work Life Balance* dan *Turnover Intention***

Tahap pertama dalam prosedur analisis data adalah analisis univariat. Analisis ini diaplikasikan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel penelitian (yaitu, *work-life balance* dan intensi *turnover*) secara individual sebelum pengujian hipotesis.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Work Life Balance* dan *Turnover Intention***

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Frekuensi (n)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b><i>Work life balance</i></b>		
Rendah	14	20,9
Sedang	45	67,2
Tinggi	8	11,9
<b><i>Turnover intention</i></b>		
Rendah	10	14,9
Sedang	50	76,6
Tinggi	7	10,4
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>100,0</b>

Menurut Tabel 2, dari hasil penelitian, *work life balance* pada perawat sebagian besar tertinggi berada pada kategori sedang sebanyak 45 perawat (67,2%) dibandingkan dengan kategori Tinggi sebanyak 8 perawat (11,9%) dan kategori rendah sebanyak 14 perawat (20,9%) dan pada kategori *turnover intention* pada perawat yaitu mayoritas perawat memiliki *turnover* sedang sebanyak 50 perawat (76,7%) dibandingkan dengan *turnover intention* rendah yaitu 10 (14,9%) dan *turnover intention* tinggi sebanyak 7 perawat (10,4%).

### Analisis Korelasi Antara *Work Life Balance* dan *Turnover Intention*

Setelah analisis univariat, penelitian dilanjutkan dengan analisis bivariat. Tahap ini secara spesifik bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian, yaitu untuk membuktikan secara statistik ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen (*work-life balance*) dan variabel dependen (intensitas *turnover*).

**Tabel 3. Korelasi *Work Life Balance* dan *Turnover Intention***

<i>Work life balance</i>	<i>Turnover intention</i>						<i>Total</i>	<i>P value</i>	<i>r</i>	
	<b>Rendah</b>		<b>Sedang</b>		<b>Tinggi</b>					
	n	%	n	%	n	%				
Rendah	0	0,0	7	50,0	7	50,0	14	100,0	0,000	0,442
Sedang	9	20,0	36	80,0	0	0,0	45	100,0		
Tinggi	1	12,5	7	87,5	0	0,0	8	100,0		
<b>Total</b>	10	14,9	50	74,6	7	10,4	67	100,0		

Berdasarkan Tabel 3, dari total 67 responden, sebanyak 36 responden (80,0%) memiliki *work life balance* pada kategori sedang dengan kecenderungan *turnover intention* juga berada pada kategori sedang. Jumlah ini lebih tinggi dibandingkan responden dengan *work life balance* kategori tinggi yang memiliki *turnover intention* tinggi maupun *work life balance* rendah yang memiliki *turnover intention* rendah, masing-masing sebanyak 0 responden (0,0%). Hasil analisis korelasi Spearman menunjukkan nilai  $p = 0,000$  ( $< 0,01$ ), mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil. Hasil uji korelasi Spearman menghasilkan nilai koefisien ( $\rho$ ) sebesar -0,442. Nilai ini mengindikasikan adanya korelasi invers (negatif) dengan magnitudo pada tingkat moderat. Secara inferensial, temuan ini berarti bahwa peningkatan pada variabel *work-life balance* berasosiasi dengan penurunan yang signifikan pada variabel intensitas *turnover*.

## PEMBAHASAN

### *Work Life Balance* pada Perawat

Analisis univariat terhadap variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa sebagian besar responden, dengan frekuensi 45 individu (67,2%), teridentifikasi memiliki tingkat keseimbangan kerja-hidup pada level 'sedang', melampaui jumlah responden pada kategori 'tinggi' dan 'rendah'. Dalam kerangka teoritis, klasifikasi *work-life balance* pada level moderat mengindikasikan suatu kondisi fungsional, namun sub-optimal. Artinya, individu memiliki kapabilitas yang memadai untuk melakukan harmonisasi antara domain profesional dan personal, akan tetapi belum mencapai titik ekuilibrium yang ideal. Hal ini sejalan dengan fenomena umum di lingkungan rumah sakit yang memiliki beban kerja tinggi dan sistem kerja bergilir, sehingga menjaga keseimbangan tersebut menjadi tantangan tersendiri. Kondisi *work-life balance* yang sub-optimal ini memerlukan atensi manajerial yang tinggi, mengingat posisinya sebagai variabel anteseden. Literatur menunjukkan bahwa kondisi ini dapat berdampak negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja,

kesejahteraan psikologis, dan pada akhirnya, menjadi prediktor kuat bagi peningkatan intensi turnover di kalangan staf keperawatan (Muhammad and Rachmat, 2023).

Peneliti berasumsi bahwa kategori *work life balance* sedang ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jadwal kerja *shift*, beban kerja yang padat, serta terbatasnya dukungan organisasi dalam menyediakan fasilitas dan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup. Perawat yang bekerja dengan sistem shift cenderung mengalami keterbatasan waktu untuk beristirahat atau menjalankan aktivitas pribadi, sehingga pengelolaan waktu menjadi kurang efektif. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi fisik maupun emosional, sehingga ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadi menjadi berkurang.

Faktor internal seperti keterampilan manajemen waktu juga berperan dalam pencapaian *work life balance*. Peneliti mengasumsikan bahwa sebagian perawat belum sepenuhnya mampu menetapkan batas tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sesuai dengan *Work-Family Border Theory* oleh Clark, (2000) dalam (Elfira, 2021). Ketidakmampuan ini membuat perawat masih rentan mengalami konflik peran, baik dari segi waktu maupun beban emosional, seperti yang dijelaskan dalam *Work-Family Conflict Theory* dari Greenhaus and Beutell, (1985) dalam (Saviera and Juniarily, 2020).

Asumsi-asumsi ini menjadi dasar untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana kebijakan organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan individu memengaruhi tingkat *work life balance* perawat. Upaya peningkatan *work life balance* dapat dilakukan melalui penyesuaian jadwal kerja yang lebih fleksibel, pengurangan beban kerja berlebih, serta peningkatan dukungan organisasi melalui program kesejahteraan staf. Sebagai hasilnya, diharapkan staf keperawatan mampu mencapai kondisi ekuilibrium kerja-personal yang lebih optimal. Pencapaian ini diproyeksikan akan berimplikasi positif secara ganda: peningkatan produktivitas dan performa kerja, serta mitigasi yang signifikan terhadap intensi *turnover*.

### **Turnover Intention pada Perawat**

Analisis univariat terhadap variabel intensi *turnover* mengindikasikan bahwa mayoritas frekuensi tertinggi pada kategori sedang ( $n=33$ ; 49,3%), melampaui frekuensi pada kategori rendah ( $n=19$ ; 28,4%) maupun kategori tinggi ( $n=15$ ; 22,3%). Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kecenderungan meninggalkan pekerjaannya pada tingkat yang tidak terlalu rendah, tetapi juga belum mencapai tingkat yang sangat mengkhawatirkan. Kondisi ini tetap penting untuk diperhatikan karena turnover intention, meskipun berada pada kategori sedang, dapat berkembang menjadi tingkat yang lebih tinggi apabila faktor-faktor pemicunya tidak segera diatasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mobley (2017) dalam (Geva, Hendra and Maryana, 2023) yang menyatakan bahwa turnover intention adalah tahap awal dari proses berpikir seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat berujung pada keputusan resign secara nyata

Intensi *turnover* di kalangan staf keperawatan merupakan sebuah fenomena multifaktorial. Pembentukannya dipengaruhi oleh serangkaian variabel yang secara garis besar dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: determinan intrinsik (internal individu) dan determinan ekstrinsik (lingkungan). Secara spesifik, determinan intrinsik yang memengaruhi turnover mencakup variabel seperti kepuasan kerja, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), persepsi beban kerja, dan motivasi individu. Di sisi lain, determinan ekstrinsik meliputi aspek-aspek seperti iklim lingkungan kerja, kohesi sosial antar-rekan, dukungan superior, dan kebijakan organisasional. Menurut Robbins & Judge (2019), ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang diiringi dengan tekanan kerja yang tinggi merupakan pemicu kuat munculnya keinginan untuk keluar. Dalam konteks pelayanan kesehatan, tingginya tuntutan kerja, jam kerja panjang, dan beban emosional dari interaksi dengan pasien sering menjadi pemicu utama turnover intention pada perawat (Chyntia and Cholicul, 2023)

Dampak dari *turnover intention* yang tinggi di kalangan perawat sangat signifikan terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Menurut Blau (1964) dalam (Mighfar, 2015), meningkatnya niat untuk keluar akan mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi, menurunkan produktivitas, dan berpotensi mengganggu kontinuitas pelayanan pasien. Pada perawat, tingginya turnover intention dapat menyebabkan kurangnya tenaga berpengalaman, meningkatnya beban kerja bagi perawat yang tersisa, serta menurunnya kepuasan pasien. Selain itu, organisasi juga harus mengeluarkan biaya tambahan untuk proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi tenaga baru. Dengan demikian, menjadi sebuah urgensi manajerial bagi rumah sakit untuk secara proaktif melakukan identifikasi dan mitigasi. Fokusnya adalah pada berbagai faktor risiko di lingkungan kerja yang terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan intensi *turnover*.

Hipotesis penelitian ini menegaskan bahwa tingkat *turnover intention* pada kategori moderat di kalangan perawat Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil merupakan hasil dari akumulasi berbagai faktor, di antaranya persepsi terhadap beban kerja, pola kerja bergilir (*shift*), serta intensitas tuntutan pekerjaan yang tinggi. Walaupun sebagian perawat masih memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, gejala ketidakpuasan dan kelelahan emosional mulai tampak memengaruhi motivasi mereka. Peneliti berasumsi bahwa kondisi ini dapat ditekan melalui penerapan strategi manajerial yang menitikberatkan pada peningkatan kesejahteraan tenaga keperawatan, perbaikan sistem kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif. Intervensi yang tepat diperkirakan mampu menurunkan tingkat turnover intention sekaligus menjaga stabilitas dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

### **Korelasional *Work-Life Balance* dan Intensi *Turnover* pada Perawat**

*Work Life Balance* berperan penting dalam membentuk persepsi kenyamanan dan kepuasan kerja perawat, yang pada akhirnya berdampak terhadap keinginan mereka untuk bertahan atau keluar dari organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian besar perawat memiliki *work life balance* dalam kategori

sedang, yaitu sebanyak 45 responden (67,2%), diikuti dengan kategori rendah sebanyak 14 responden (20,9%), dan hanya 8 responden (11,9%) yang memiliki *work life balance* tinggi. Sementara itu, hasil uji statistik menunjukkan nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0,000, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara *work life balance* dengan *turnover intention* ( $p < 0,01$ ) dengan nilai koefisien korelasi *Spearman* sebesar -0,442 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif dengan kekuatan korelasi sedang. Artinya, semakin tinggi nilai *Work Life Balance* yang dimiliki oleh perawat, maka kecenderungan untuk memiliki *Turnover Intention* akan semakin rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat yang merasa tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketidakseimbangan tersebut bisa dipicu oleh beban kerja tinggi, jam kerja yang tidak menentu (shift malam), kurangnya waktu untuk keluarga, serta minimnya dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis perawat (Aprilyasari *et al.*, 2024).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wenefrida, Aurillia and Dika, (2022) yang melaporkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,422 atau 42,2%, yang berarti variabel *work life balance* mampu menjelaskan 42,2% variasi dalam niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil pengujian hipotesis secara konklusif memvalidasi adanya pengaruh yang signifikan secara statistik. Validasi ini didasarkan pada nilai  $t$ -kalkulasi (6,995) yang melampaui nilai  $t$ -kritis (1,655) pada tingkat kepercayaan 99%, serta diperkuat oleh perolehan nilai signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ).

Literatur terdahulu mengindikasikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap intensi *turnover* melalui jalur ganda. Selain memberikan efek langsung, WLB juga secara tidak langsung memengaruhi intensi *turnover* melalui peran mediasi dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Nurdin and Heni, 2020). Perawat yang memiliki kendali atas waktu dan beban kerja cenderung menunjukkan intensi keluar yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang menghadapi tekanan kerja tinggi dan konflik peran. Temuan ini menggarisbawahi signifikansi *work-life balance* sebagai sebuah indikator fundamental bagi kesehatan organisasi. Terbukti bahwa WLB merupakan variabel anteseden yang krusial untuk mengkreasi iklim kerja yang sehat dan produktif, sekaligus menjadi determinan utama dalam meningkatkan tingkat retensi tenaga kesehatan.

*Work-life balance* memiliki peran strategis dalam menekan tingkat *turnover intention* pada perawat. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berkontribusi terhadap kesejahteraan individu, tetapi juga berimplikasi langsung pada keputusan mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi. Perawat yang dapat mengalokasikan waktu secara proporsional untuk keluarga, istirahat, dan pengembangan diri cenderung menunjukkan loyalitas serta komitmen yang lebih tinggi terhadap institusi. Sebaliknya, ketidakseimbangan akan memicu stres, kelelahan emosional, serta rasa ketidakpuasan yang pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk keluar. *Turnover intention* bukanlah reaksi



instan, melainkan hasil akumulasi tekanan yang tidak tertangani dengan baik oleh organisasi. Oleh karena itu, penciptaan *work-life balance* yang optimal mencerminkan sistem kerja yang adaptif dan manusiawi, serta menjadi faktor kunci dalam upaya mengurangi intensi turnover di lingkungan rumah sakit.

#### D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam memengaruhi *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Masyithoh Bangil tahun 2025. Secara deskriptif, mayoritas responden menunjukkan tingkat *work-life balance* dan *turnover intention* pada kategori moderat. Analisis inferensial mengonfirmasi adanya hubungan negatif yang signifikan antara kedua variabel, yang berarti semakin baik *work-life balance* yang dimiliki perawat, semakin rendah kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa upaya peningkatan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi strategi efektif dalam menjaga retensi tenaga keperawatan dan meningkatkan stabilitas pelayanan rumah sakit.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyasari, W. *et al.* (2024) 'Hubungan Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Perawat di Rumah Sakit', *Protein: Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan.*, 2(4), pp. 102–108. Available at: <https://doi.org/10.61132/protein.v2i4.672>.
- Chyntia, wandasari rahma and Cholicul, H. (2023) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Z', *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, 1(Desember), pp. 573–584.
- Clark, S.C. (2000) 'Work/family border theory: A new theory of work/family balance', *Human Relations*, 53(6), pp. 747–770. Available at: <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.
- Deviana, puspita sheila (2024) 'Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support , Career Development , Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumh Di Kota Semarang', 2(1), pp. 1–15.
- Dzikrotul, M., Raully, S. and Ratih, utami hesty (2023) 'Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung)', *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), pp. 1438–1448. Available at: <https://doi.org/10.56338/jks.v6i11.4340>.
- Elfira, R. (2021) 'Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja', *Juripol*, 4(2), pp. 129–141. Available at: <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>.
- Geva, G., Hendra, K. and Maryana (2023) 'Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan', *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), pp. 1377–1386.

- Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985) 'Sources of Conflict Between Work and Family Roles', *Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76–88. Available at: <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>.
- Ibrahim And Puspitasari (2024) *Statistika Inferensial Untuk Studi Perekam Medis Dan Informasi Kesehatan Dengan Aplikasi SPSS*.
- lin, Shavira Trya.(2025) 'pengaruh beban kerja dan work life balance terhadap turnover attention karyawan', 4(2), pp. 195–222. Available at: <https://doi.org/10.1201/9781032622408-13>.
- Innes, novitasari ardian and Robby, dessyarti sandhi (2022) 'pengaruh Work-life balance terhadap turnover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening (study pada karyawan po jaya ponorogo)', 06(01), pp. 1–18.
- Lutfi, R. and Aryo, D. (2016) 'Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). Available at: <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>.
- Mighfar, S. (2015) 'SOCIAL EXCHANGE THEORY: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial', *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 9(2), pp. 259–282. Available at: <https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v9i2.98>.
- Milla, afnisya'id dwi and Pramitha, A. (2021) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat Perum Bulog Jakarta', *e-Proceeding of Management*, 8(5), pp. 6548–6553.
- Muhammad, nugroho adi reza and Rachmat, P. (2023) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan', *Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(5), pp. 1–16.
- Nurdin, S. and Heni, R. (2020) 'Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction', *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 6(2), p. 2020. Available at: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/bisman>.
- Qanitah, Muhadi and Indahyati, E. (2022) 'Faktor Determinan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya', *Jurnal ilmiah keperawatan*, (1978), pp. 0–5.
- Riski, sari ratna evi, Reni, dewi shinta and Sudharto, hadi p. (2024) 'Work Life Balance, Stres, Dan Job Satisfaction: Mengeksplor Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention Pada Buruh Perempuan', *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), p. 515. Available at: <https://doi.org/10.35906/equili.v13i2.2071>.
- Saviera, B. and Juniarily, A. (2020) 'Keterlibatan Kerja dan Konflik Peran Ganda pada Polisi Wanita', *Psychology Journal of Mental Health*, 2(1), pp. 61–72. Available at: <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i1.17>.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alvabeta. CV. Available at:

[https://www.academia.edu/118903676/Metode\\_Penelitian\\_Kuantitatif\\_Kualitatif\\_dan\\_R\\_and\\_D\\_Prof\\_Sugiono](https://www.academia.edu/118903676/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_R_and_D_Prof_Sugiono).

Wenefrida, hardiani ayu ardhian, Aurillia, aryaningtyas triani and Dika, widayanti vivi (2022) 'Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang)', *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), pp. 47–55. Available at: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871>.