



Peran Dukungan Organisasi, Dukungan Atasan, Efikasi Diri, *Work-Family Conflict* dan *Burnout* dalam *Turnover Intention* Perawat

TIARA EKA PUTRI
NIP. 199108082014022003

KEKURANGAN TENAGA PERAWAT

Rasio Perawat Indonesia Tahun 2023

2,08

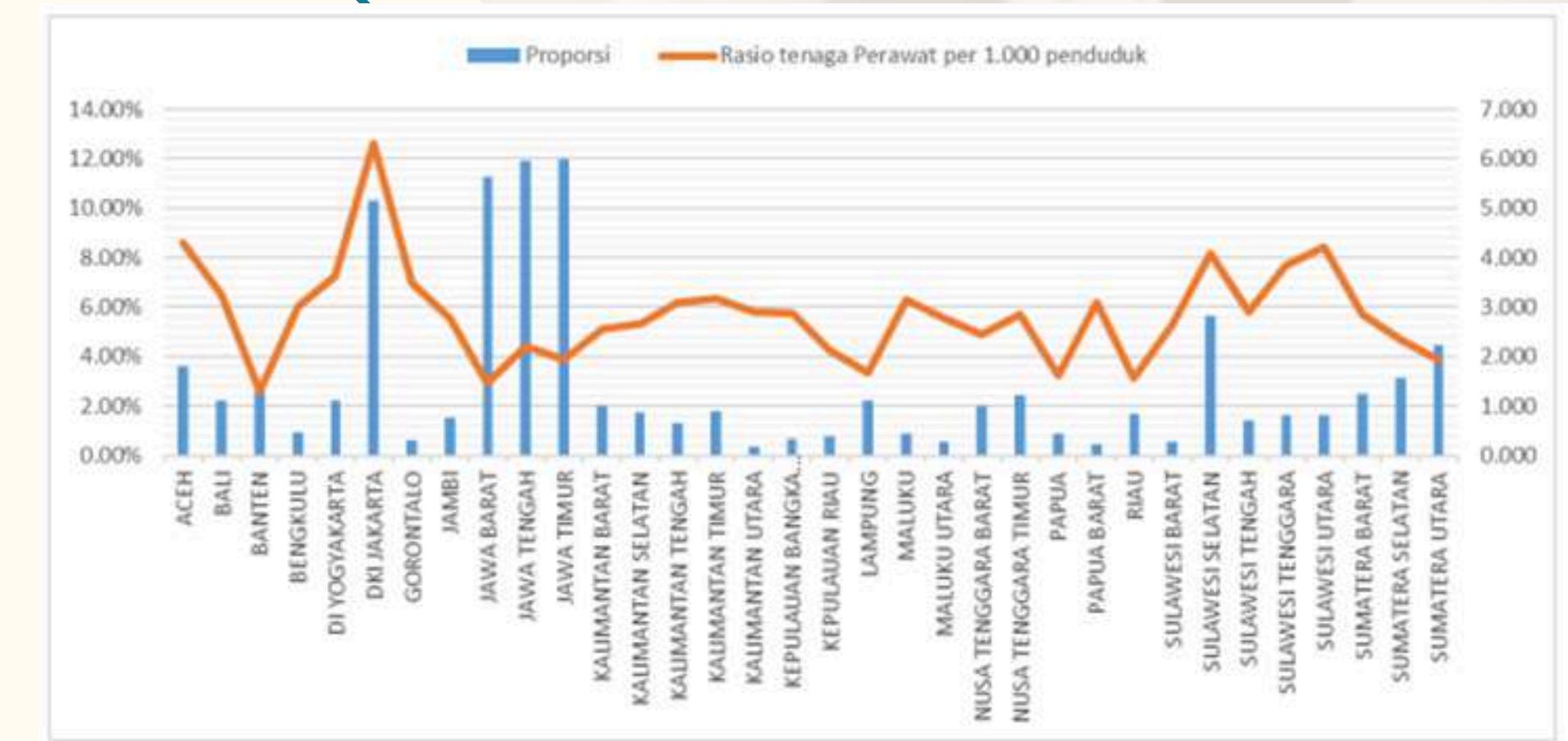
per 1000 penduduk

NAB Rasio Perawat Indonesia

2,4

per 1000 penduduk

*Kekurangan perawat dapat menyebabkan berbagai dampak negatif



**2 Provinsi
Terendah**

Banten
1,288

Jawa Barat
1,464

TINGKAT TURNOVER YANG TINGGI

Rata-rata *turnover* perawat berdasarkan Laporan National Health Care Retention and Registered Nurse Staffing (2022).

31%

Menurut Wells (2017), batas tingkat *turnover* perawat yang baik adalah sebesar 10% (Christina et al., 2023).

27,1%

Responden mengindikasikan bahwa mereka kemungkinan besar akan meninggalkan peran mereka saat ini.
*Data survei keperawatan (Berlin et al., 2022).

10%



Turnover perawat pada salah satu rumah sakit di Depok mencapai angka 28% pada tahun 2018 (Rohaeti & Novita, 2021).

28%

Tingkat *turnover* perawat pada tahun 2022 di salah satu rumah sakit di Bogor (Larasati & Rahmawati, 2023).

11,93%

Tingkat *turnover* pada salah satu rumah sakit di Tangerang cukup tinggi, yaitu di angka 35,9% pada tahun 2022 (Marsha, Satar, dan Hutapea, 2024).

35,9%

POS

Ketika seseorang merasa didukung oleh organisasinya, komitmen mereka meningkat dan cenderung tidak meninggalkan pekerjaan.

PSS

Dukungan dari atasan dapat melindungi perawat dari stres yang menyebabkan *burnout*, sehingga mengurangi kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Komunikasi yang efektif, pengakuan, dan perlakuan yang adil dari atasan berkontribusi positif terhadap retensi perawat.

EFIKASI DIRI

Seseorang yang percaya pada kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas dengan efektif cenderung tidak mengalami stres terkait pekerjaan dan lebih mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

WFC

Seseorang yang kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan keluarga lebih cenderung mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya.

BURNOUT

Burnout sering terjadi pada perawat dan berkorelasi dengan *turnover intention* yang lebih tinggi. *Burnout* yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan dapat mengurangi kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi, sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar.

FAKTOR YANG DAPAT MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION

GRAND THEORY

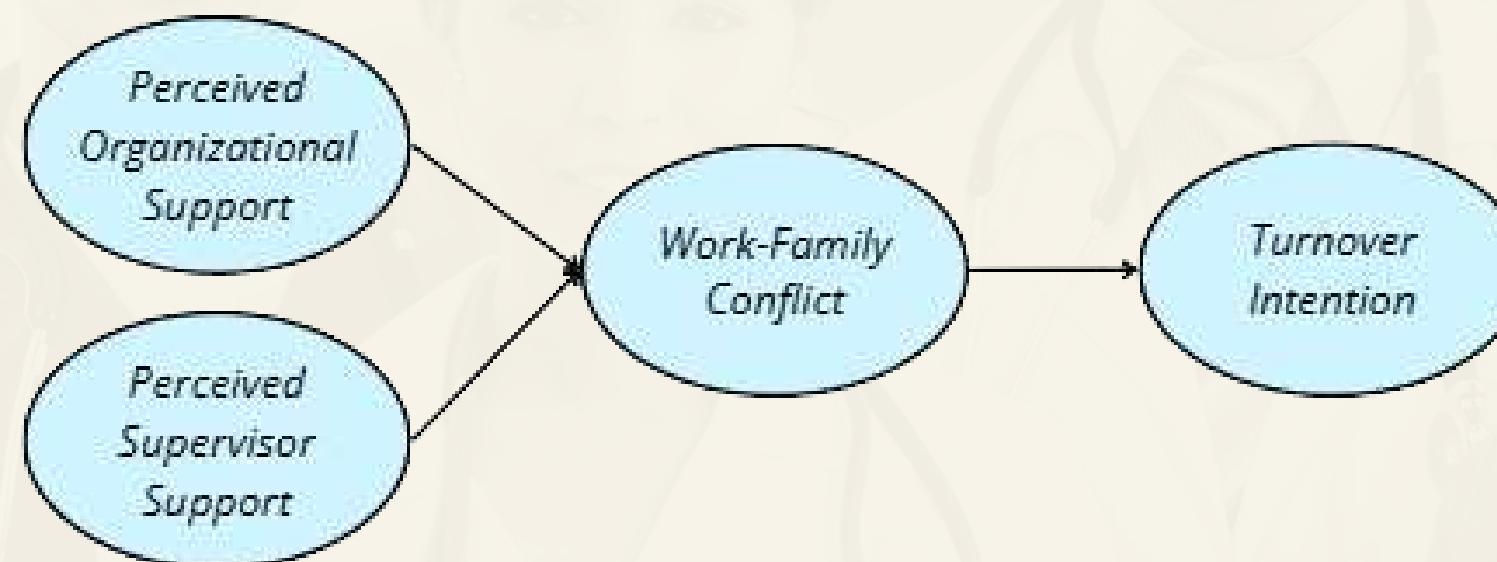
Social Exchange Theory

Social Exchange Theory, yang dikembangkan oleh George Homans, menjelaskan hubungan sosial berdasarkan pertukaran timbal balik antara individu atau kelompok. Menurut teori ini, orang cenderung terlibat dalam hubungan yang memberi mereka manfaat lebih besar daripada biaya yang dikeluarkan. Dalam konteks organisasi, teori ini dapat menjelaskan bagaimana hubungan kerja berkembang, seperti hubungan antara karyawan dengan organisasi dan atasan.

Conservation of Resources Theory

Teori Conservation of Resources (COR) dikembangkan oleh Stevan Hobfoll dan menekankan pentingnya sumber daya yang dimiliki individu dalam menghadapi stres. Menurut teori ini, stres terjadi ketika individu merasa kehilangan atau terancam kehilangan sumber daya penting yang mereka miliki, atau ketika mereka merasa tidak dapat memperoleh sumber daya yang mereka butuhkan.

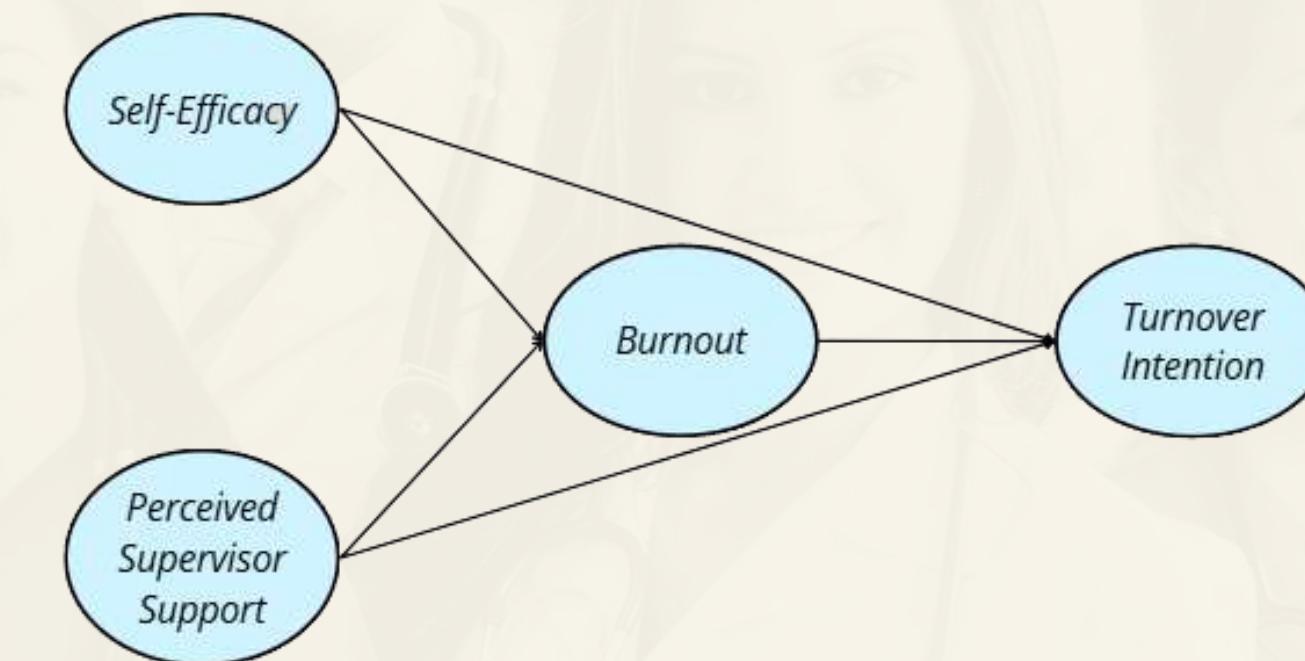
MODEL ACUAN PENELITIAN



Model Penelitian Siddiqi et al. (2024)

Hasil penelitian Siddiqi et al. (2024) menunjukkan bahwa:

- POS dan PSS memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, dan ditemukan bahwa WFC terbukti memediasi hubungan tersebut.
- Penelitian di masa depan dapat diperluas dengan memasukkan faktor sosial dan ekonomi lainnya, seperti salah satunya yaitu efikasi diri.

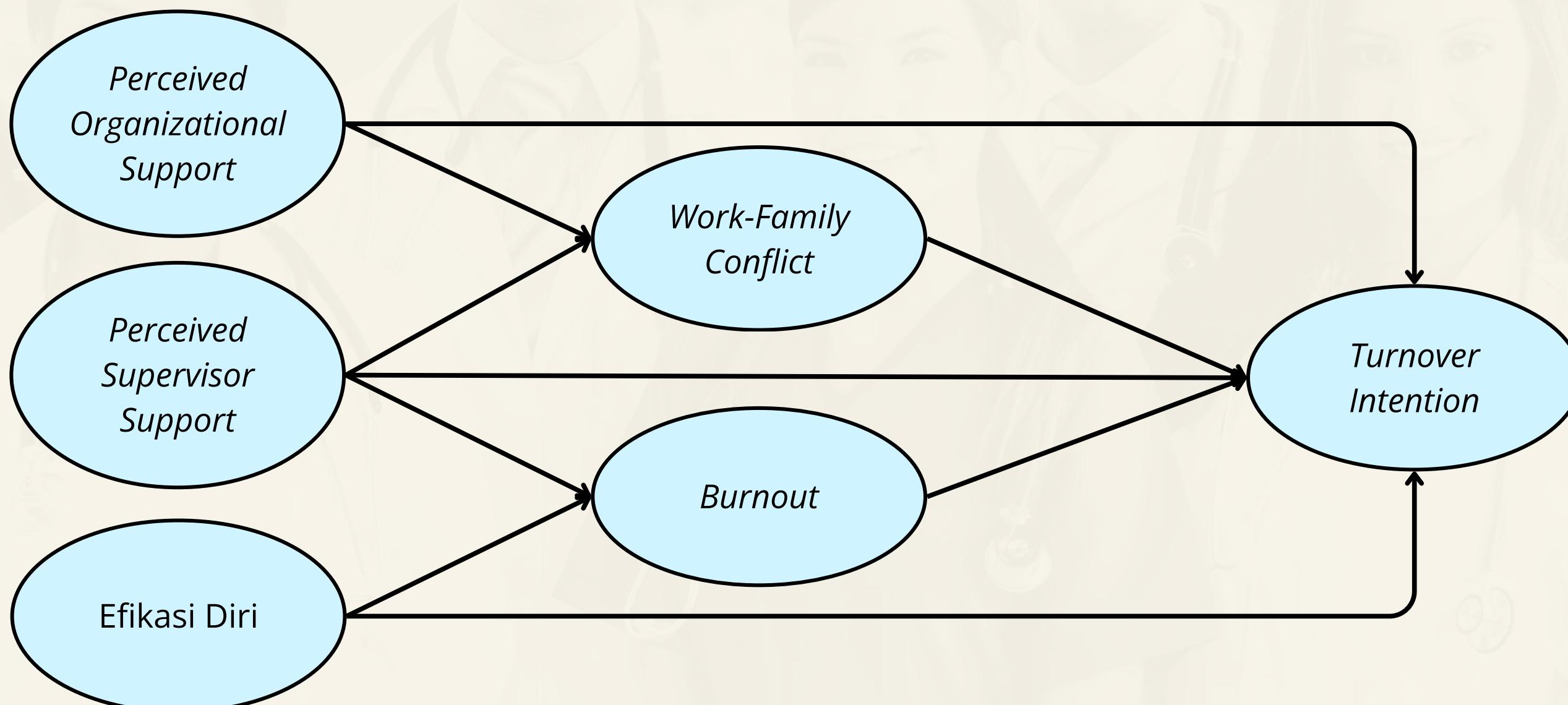


Model Penelitian Chami-Malaeb (2021)

Hasil penelitian Chami-Malaeb (2021) menunjukkan bahwa:

- PSS dan efikasi diri berperan signifikan dalam mengurangi tingkat *burnout* dan *turnover intention*.
- *Burnout* terbukti memediasi hubungan antara PSS dan efikasi diri terhadap TI.

MODEL KONSEPTUAL PENELITIAN



Model Konseptual Penelitian

HIPOTESIS

- H1** *Perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*
- H2** *Perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-family conflict*
- H3** *Perceived supervisor support* memiliki pengaruh negatif terhadap *work-family conflict*
- H4** *Perceived supervisor support* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*
- H5** *Perceived supervisor support* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*
- H6** Efikasi diri memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*
- H7** Efikasi diri memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*
- H8** *Work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*
- H9** *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*
- H10** *Work-family conflict* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*
- H11** *Work-family conflict* memediasi pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention*
- H12** *Burnout* memediasi pengaruh *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention*
- H13** *Burnout* memediasi pengaruh efikasi diri terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif konfirmatori dengan desain *cross sectional*.

Populasi

Perawat yang bekerja pada rumah sakit di Jabodetabek.

Sampel

- Metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*
- Masa kerja min. 1 tahun
- Pegawai tetap

Pengumpulan Data

- Data Primer: Survey dengan kuesioner
- Data Sekunder: Berbagai sumber pustaka

Pengukuran

- Menggunakan kuesioner dengan Skala Likert 7 poin.

Analisis Data

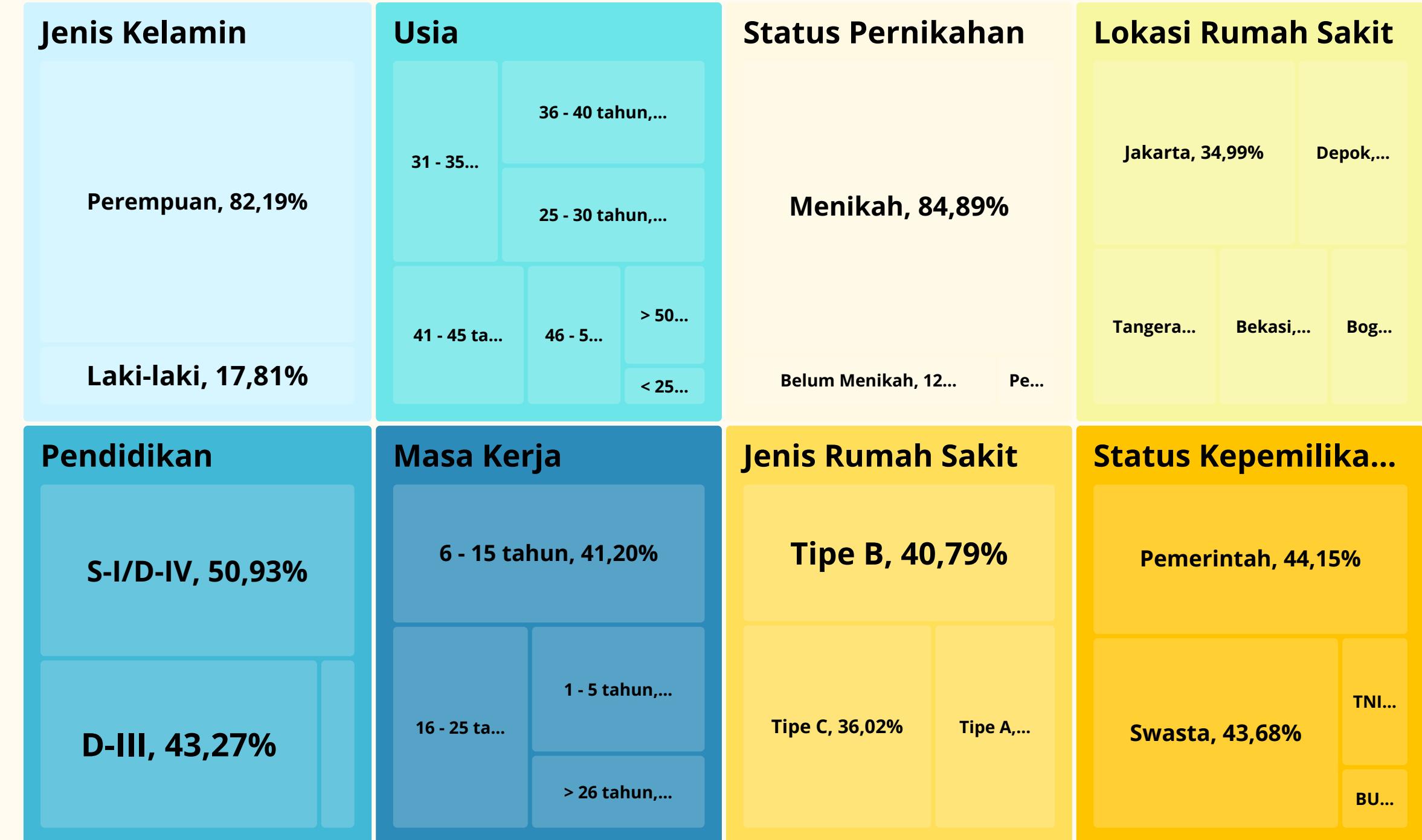
- Uji Keterbacaan
- Uji Validitas dan Reliabilitas
- Analisis Deskriptif
- Analisis SEM (Model Pengukuran dan Model Struktural) menggunakan CB-SEM dengan LISREL

DEMOGRAFI RESPONDEN

515
Responden

Outlier:
32 orang

483
Responden



ANALISIS DESKRIPTIF

Variabel	Mean Tertinggi		Mean Terendah			
	Indikator	Nilai	Indikator	Nilai		
POS	POS1	Rumah sakit tempat saya bekerja menghargai peran saya dalam kemajuan perusahaan.	5,73	POS7	Rumah sakit tempat saya bekerja hanya menunjukkan sedikit perhatian kepada saya. (R)	5,23
PSS	PSS3	Atasan langsung saya bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus.	5,55	PSS4	Atasan langsung saya menunjukkan sedikit sekali perhatian kepada saya. (R)	5,40
ED	ED1	Saya selalu dapat menyelesaikan masalah yang sulit jika saya berusaha cukup keras.	5,74	ED2	Jika ada yang menentang saya, saya dapat menemukan cara dan jalan untuk mendapatkan apa yang saya inginkan.	5,06
WFC	WFC7	Ketika saya pulang kerja, saya sering kali terlalu lelah untuk berpartisipasi dalam kegiatan/tanggung jawab keluarga.	3,00	WFC11	Saya mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan saya, karena saya sering merasa stres akibat tanggung jawab keluarga.	2,22
BO	BO7	Saya merasa terhambat oleh sistem di rumah sakit tempat saya bekerja.	2,60	BO2	Saya tidak produktif di rumah sakit tempat saya bekerja karena saya tidak dapat tidur akibat memikirkan masalah besar yang dialami oleh orang yang saya bantu.	2,07
TI	TI5	Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika kondisinya menjadi lebih buruk dari sekarang.	2,65	TI4	Dalam enam bulan ke depan, saya sangat mungkin untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini.	2,14



HASIL ANALISIS SEM

Analisis Model Pengukuran

- Seluruh indikator memiliki nilai *Standardized Loading Factor* (SLF) lebih dari 0,5, sehingga dinyatakan **valid**.
- Seluruh variabel memiliki nilai CR lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5, sehingga dinyatakan **reliabel**.
- Pengujian ***Goodness of Fit (GOF)***: model pengukuran telah memenuhi kriteria GOF.

Analisis Model Struktural

- Pengujian ***Goodness of Fit (GOF)***: model pengukuran telah memenuhi kriteria GOF.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

$WFC = -0.3379 * POS - 0.3582 * PSS,$
Errorvar.= 0.5340, $R^2 = 0.4660$

$BO = -0.4712 * PSS - 0.2493 * ED,$
Errorvar.= 0.5494 , $R^2 = 0.4506$

$TI = 0.1783 * WFC + 0.3984 * BO -$
 $0.2223 * POS - 0.1024 * PSS -$
 $0.1152 * ED,$ Errorvar.= 0.2685 , $R^2 = 0.7315$

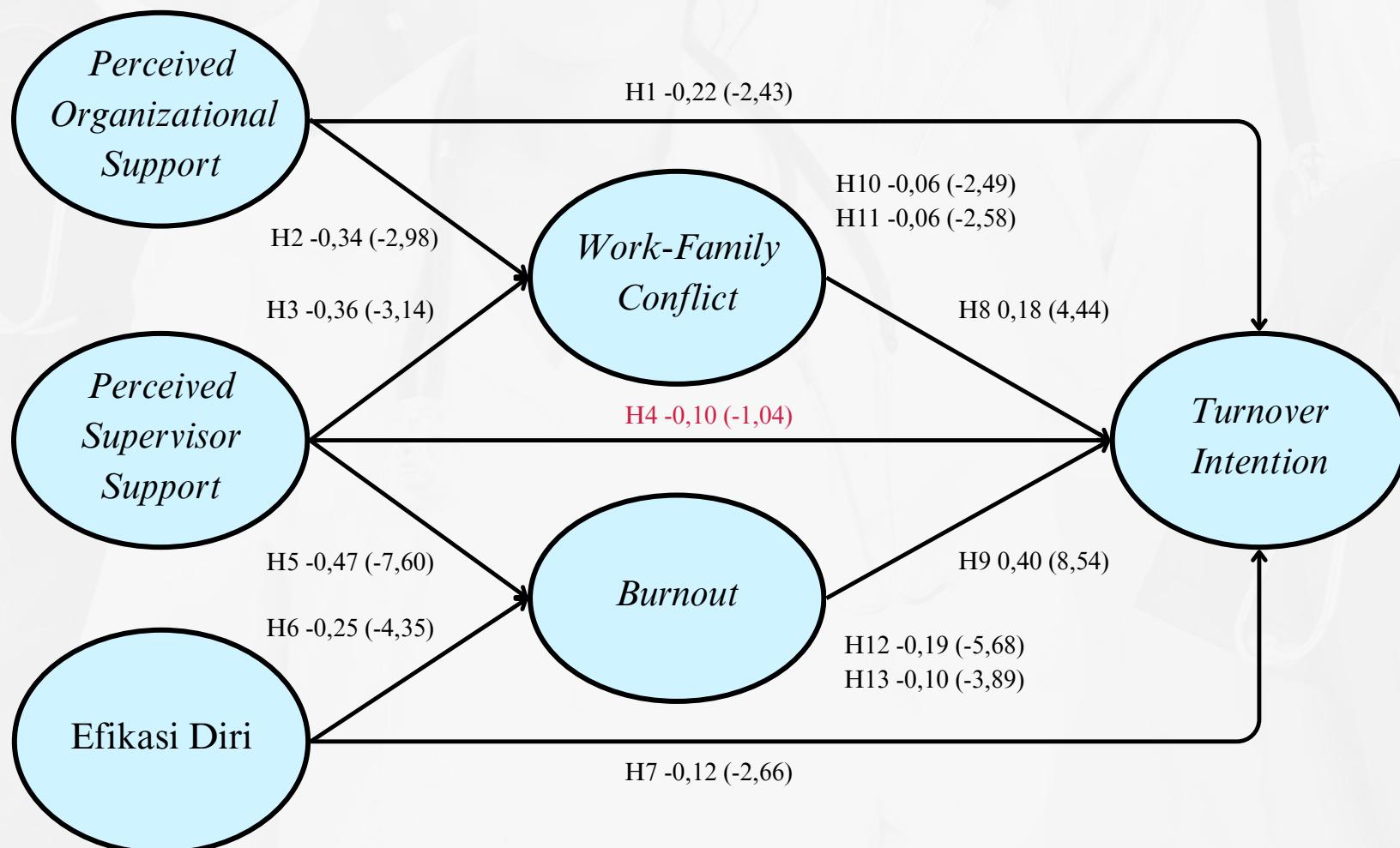
- Variabel **POS dan PSS** bersama-sama mampu menjelaskan sebesar **46,60%** dari variasi **WFC**.
- Variabel **PSS dan ED** mampu menjelaskan **45,06%** dari variasi **BO**.
- Variabel **WFC, BO, POS, PSS dan ED** mampu menjelaskan **73,15%** dari variasi ***turnover intention***.

Sisanya, dijelaskan oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Indikator Pengujian Hipotesis

- $t\text{-value} \geq 1,645$ (one-tailed test)



Hipotesis	Hubungan Variabel	Nilai Koefisien	t-value	Hasil
H1	POS → TI	-0,22	-2,43	Data mendukung hipotesis
H2	POS → WFC	-0,34	-2,98	Data mendukung hipotesis
H3	PSS → WFC	-0,36	-3,14	Data mendukung hipotesis
H4	PSS → TI	-0,10	-1,04	Data tidak mendukung hipotesis
H5	PSS → BO	-0,47	-7,60	Data mendukung hipotesis
H6	ED → BO	-0,25	-4,35	Data mendukung hipotesis
H7	ED → TI	-0,12	-2,66	Data mendukung hipotesis
H8	WFC → TI	0,18	4,44	Data mendukung hipotesis
H9	BO → TI	0,40	8,54	Data mendukung hipotesis
H10	POS → WFC → TI	-0,06	-2,49	Data mendukung hipotesis
H11	PSS → WFC → TI	-0,06	-2,58	Data mendukung hipotesis
H12	PSS → BO → TI	-0,19	-5,68	Data mendukung hipotesis
H13	ED → BO → TI	-0,10	-3,89	Data mendukung hipotesis

Keterangan: POS=Perceived Organizational Support, PSS=Perceived Supervisor Support, ED=Efikasi Diri, WFC=Work-Family Conflict, BO=Burnout, TI=Turnover Intention

TEMUAN PENELITIAN (1)

12 hipotesis diterima, namun ada 1 hipotesis yang ditolak yaitu H2.

Dimensi dan indikator yang memiliki kontribusi terbesar

- **POS:** **POS6, POS4, POS3, POS8.** Artinya, persepsi perawat terhadap dukungan RS sangat dipengaruhi oleh sejauh mana RS tempat mereka bekerja peduli terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka, mendengarkan dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh mereka, serta menunjukkan rasa bangga terhadap pencapaian mereka di tempat kerja.
- **PSS:** **PSS2, PSS5, PSS1, PSS3.** Artinya, persepsi perawat terhadap dukungan atasan sangat dipengaruhi oleh sejauh mana atasan menunjukkan kedulian terhadap kesejahteraan mereka, menunjukkan rasa bangga terhadap pencapaian mereka di tempat kerja, mempertimbangkan tujuan dan nilai yang mereka pegang, serta membantu ketika mereka membutuhkan bantuan.
- **WFC:** dimensi *behavioral-based work interference with family (BWIF)* dan *strain-based family interference with work (SWIF)*.
- **BWIF:** **WFC14.** Artinya, *behavioral-based work interference with family* terutama disebabkan oleh cara atau perilaku yang efektif dan diperlukan di tempat kerja yang sering kali menimbulkan masalah atau konflik di rumah.
- **SWIF:** **WFC11, WFC12.** Artinya, *strain-based family interference with work* terutama disebabkan oleh stres dan ketegangan yang timbul dari tanggung jawab keluarga, yang mengganggu konsentrasi dan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan.

TEMUAN PENELITIAN (2)

Indikator yang memiliki kontribusi terbesar

- **Efikasi diri:** **ED7, ED8, ED6.** Artinya, efikasi diri perawat sangat dipengaruhi oleh keyakinan diri perawat pada kemampuannya dalam menghadapi masalah, menemukan berbagai solusi alternatif, dan menyelesaikan sebagian besar masalah.
- **Burnout:** **BO3, BO2.** Artinya, tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat sangat dipengaruhi oleh perasaan terjebak dalam pekerjaan mereka, dan juga stres yang disebabkan oleh masalah yang dihadapi pasien.
- **Turnover intention:** **TI3, TI4, TI2.** Artinya, keinginan atau niat perawat untuk mencari pekerjaan baru dan meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dekat merupakan faktor yang paling dominan dalam mengukur *turnover intention*.



TEMUAN PENELITIAN (3)

Jalur langsung

- Solusi yang paling efektif dalam menurunkan *turnover intention* adalah dengan cara meningkatkan *perceived organizational support*.
- Solusi selanjutnya untuk menurunkan *turnover intention* adalah dengan cara meningkatkan efikasi diri.

Jalur tidak langsung melalui mediasi *work-family conflict*

Solusi pertama untuk menurunkan *turnover intention* adalah dengan cara menurunkan *work-family conflict* dengan meningkatkan *perceived organizational support*, selanjutnya menurunkan *work-family conflict* melalui peningkatan *perceived supervisor support*.

Jalur tidak langsung melalui mediasi *burnout*

Solusi yang paling efektif untuk menurunkan *turnover intention* adalah dengan cara menurunkan *burnout* melalui peningkatan *perceived supervisor support*. Selanjutnya adalah menurunkan *burnout* melalui peningkatan efikasi diri.

KESIMPULAN

- *Perceived organizational support* dan efikasi diri terbukti mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, *perceived supervisor support* ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.
- *Work-family conflict* terbukti memediasi pengaruh *perceived organizational support* dan *perceived supervisor support* terhadap *turnover intention*.
- *Burnout* terbukti memediasi pengaruh *perceived supervisor support* dan efikasi diri terhadap *turnover intention*.

KETERBATASAN PENELITIAN

- Penelitian hanya menguji pengaruh langsung *perceived organizational support*, *perceived supervisor support*, dan efikasi diri terhadap *turnover intention* serta peran *work-family conflict* dan *burnout* dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support*, *perceived supervisor support*, dan efikasi diri terhadap *turnover intention*.
- Penelitian ini hanya dilakukan pada perawat di rumah sakit wilayah Jabodetabek.
- Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional*, yang hanya dapat merepresentasikan kondisi pada waktu pelaksanaan penelitian
- Instrumen penelitian menyebutkan nama variabel secara eksplisit yang berpotensi menimbulkan *social desirability bias*.
- Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala penilaian seragam dan menggunakan pendekatan *self-rated*.

SARAN

- Penelitian yang selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain untuk memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*.
- Untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian, disarankan untuk melakukan penelitian pada populasi yang lebih luas, seperti perawat di berbagai wilayah atau konteks kerja lain, serta profesi lain di sektor kesehatan.
- Penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk menangkap perubahan hubungan antar variabel dari waktu ke waktu.
- Penelitian selanjutnya disarankan untuk meminimalkan potensi *social desirability bias* dengan menggunakan instrumen yang lebih tersamar (*indirect questioning techniques*) atau pengukuran yang tidak menyebutkan nama variabel secara eksplisit.
- Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang beragam, seperti wawancara atau observasi, untuk meminimalkan risiko *common method bias*.

TERIMA KASIH