

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI PEMEDIASI
PADA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT PANTI RINI
YOGYAKARTA**

Skripsi

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana
Manajemen (S1)**

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Diajukan Oleh :

Luh Oviariesta Kumala Putri

NPM : 16 03 22541

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

Maret 2021

SKRIPSI
PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER*
***INTENTION* DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI PEMEDIASI**
PADA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT PANTI RINI
YOGYAKARTA

Disusun Oleh :

Luh Oviariesta Kumala Putri

NPM : 16 03 22541

Telah dibaca dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc

16 Maret 2021



SURAT KETERANGAN No.
365/J/I

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Rabu, 14 April 2021 dengan susunan penguji sebagai berikut:

1. M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. (Ketua Penguji)
2. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. (Anggota)
3. Tegar Satya Putra, SE., M.Sc. (Anggota)

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Luh Oviariesta Kumala Putri
NPM : 160322541

Dinyatakan

Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Luh Oviariesta Kumala Putri telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,



Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
FASULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI PEMEDIASI
PADA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT PANTI RINI
YOGYAKARTA**

Benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide maupun kutipan langsung atau yang tidak langsung yang bersumber dari tulisan maupun ide dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Maret 2021

Yang menyatakan,



Luh Oviariesta Kumala Putri

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan kehendak-Nya, penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan segala usaha dan semangat yang berusaha terus dijaga hingga akhir pengerjaan skripsi ini. Penulisan skripsi ini ditempuh guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen jenjang Pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Penulis menyadari skripsi ini tidak akan mungkin selesai tanpa bantuan yang telah diberikan banyak pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat dan mendukung selama proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus dan Santa Angela yang menjadi penolong dan selalu menyertai di sepanjang hidup penulis.
2. Ibu Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc. selaku Kaprodi Manajemen FBE UAJY dan juga Dosen Pembimbing yang telah sabar dalam membimbing skripsi, selalu memberikan solusi dan selalu mendukung penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Seluruh dosen pengajar dan *staff* Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan arahan selama masa kuliah kepada penulis.

4. dr. Yohanes Agus Wijanarka, M.Kes selaku Direktur RS. Panti Rini, Bapak Yosef dan Ibu Feni yang sangat membantu dalam proses penelitian ini.
5. Seluruh tenaga medis RS. Panti Rini yang dengan sukarela menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Kedua orang tua, (Alm) Bapak Putu dan Ibu Yuliat, keluarga besar Kranggan dan Bali. Pak Arif dan Bu Iin, Om Agung, terimakasih atas motivasi, doa dan kepercayaan sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
7. Alfonsus Calvin Arfindo yang setia menemani, membantu, memberikan semangat dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
8. Teman seperbimbingan Della, Tata, Clara, yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi.
9. Erin, Carla, Maria, Andro, Age, Dicky, Irene, Surya, Laura, Bergas, Ria, Fina, Angie yang mau mendengar segala keluh kesah, memberikan solusi, menjadi penghibur, dan tetap percaya bahwa penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
10. Imelda (mamak), Madhon, Yusak, Yudi, Isna, Zahra, Dila, semua staff outlet tugu, tim gudang dan kantor operasional salad Moi yang kehadirannya menjadi semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
11. Diri sendiri yang tetap bertahan, tetap sehat, tetap semangat, tetap yakin hingga semuanya selesai.

MOTTO

Pengkotbah 3:1

*“Untuk segala sesuatu ada masanya,
untuk apa pun di bawah langit ada waktunya.”*



DAFTAR ISI

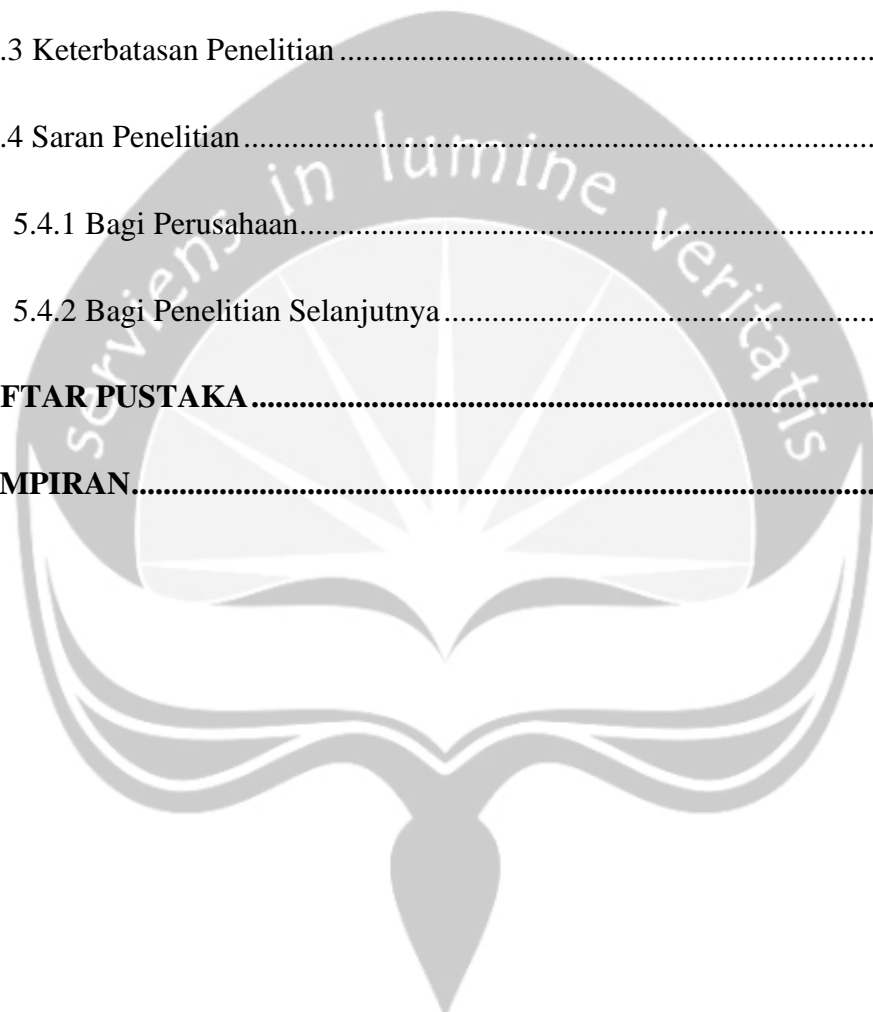
HALAMAN SAMPUL	1
SKRIPSI	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	9
1.6. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II Landasan Teori	11
2.1. Turnover Intention.....	11

2.1.1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.2. Dimensi <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.3. Penyebab dan Dampak <i>Turnover Intention</i>	13
2.2. Work Life Balance	15
2.2.1. Definisi <i>Work Life Balance</i>	15
2.2.2. Dimensi <i>Work Life Balance</i>	16
2.2.3. Penyebab dan Dampak <i>Work Life Balance</i>	18
2.3. Job Engagement	21
2.3.1. Definisi <i>Job Engagement</i>	21
2.3.2. Dimensi <i>Job Engagement</i>	22
2.3.3. Penyebab dan Dampak <i>Job Engagement</i>	22
2.4. Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1. Pengaruh Work Life Balance terhadap Job Engagement	25
2.4.2. Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	26
2.4.3. Pengaruh <i>Job Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	27
2.4.4. <i>Job Engagement</i> sebagai variabel pemediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	28
2.5. Kerangka Penelitian	30
BAB III Metode Penelitian.....	32
3.1 Bentuk Penelitian	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32

3.3 Profil Singkat Perusahaan	33
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	35
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	36
3.5 Sumber Data	37
3.6 Instrumen Penelitian.....	38
3.7 Metode Pengumpulan Data	39
3.8 Metode Pengukuran Data	39
3.9 Metode Pengujian Instrumen.....	40
3.9.1. Uji Validitas.....	40
3.9.2. Uji Reliabilitas.....	41
3.10 Metode Analisis Data	41
3.10.1. Analisis Deskriptif.....	41
3.10.2. Analisis Mediasi	42
3.10.3. Analisis Regresi.....	45
BAB IV Analisis Data	48
4.1 Pengujian Instrumen.....	48
4.1.1 Uji Validitas.....	48
4.1.2 Uji Reliabilitas	51

4.2 Profil Responden	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	54
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit.....	56
4.3 Analisis Statistik Deskriptif	57
4.3.1 <i>Work Life Balance</i>	57
4.3.2 <i>Job Engagement</i>	59
4.3.3 <i>Turnover Intention</i>	60
4.4 Analisis Data	61
4.4.1 Analisis Regresi Linier	61
4.4.1.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Job Engagement</i>	62
4.4.1.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	63
4.4.1.3 Pengaruh <i>Job Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	64
4.4.2 Analisis Mediasi	65
4.5 Pembahasan	69
4.5.1 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Engagement</i>	69
4.5.2 Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
4.5.3 Pengaruh <i>Job Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	71

4.5.4 <i>Job Engagement</i> sebagai variabel pemediasi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	72
BAB V Penutup	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Implikasi Managerial.....	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	76
5.4 Saran Penelitian	77
5.4.1 Bagi Perusahaan.....	77
5.4.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	90



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Faktor-faktor Work Life Balance.....	18
Tabel 3.1 Unit Tenaga Medis Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta	37
Tabel 3.2 Batasan Presepsi.....	42
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i>	48
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas <i>Job Engagement</i>	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas <i>Turnover Intention</i>	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit.....	56
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif <i>Work Life Balance</i>	57
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif <i>Job Engagement</i>	59
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	60
Tabel 4.13 Hasil Regresi Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap <i>Job Engagement</i>	62

Tabel 4.14 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.....63

Tabel 4.15 Pengaruh *Job Engagement* terhadap *Turnover Intention*.....64

Tabel 4.16 Hasil Uji Pengaruh *Job Engagement* sebagai Variabel

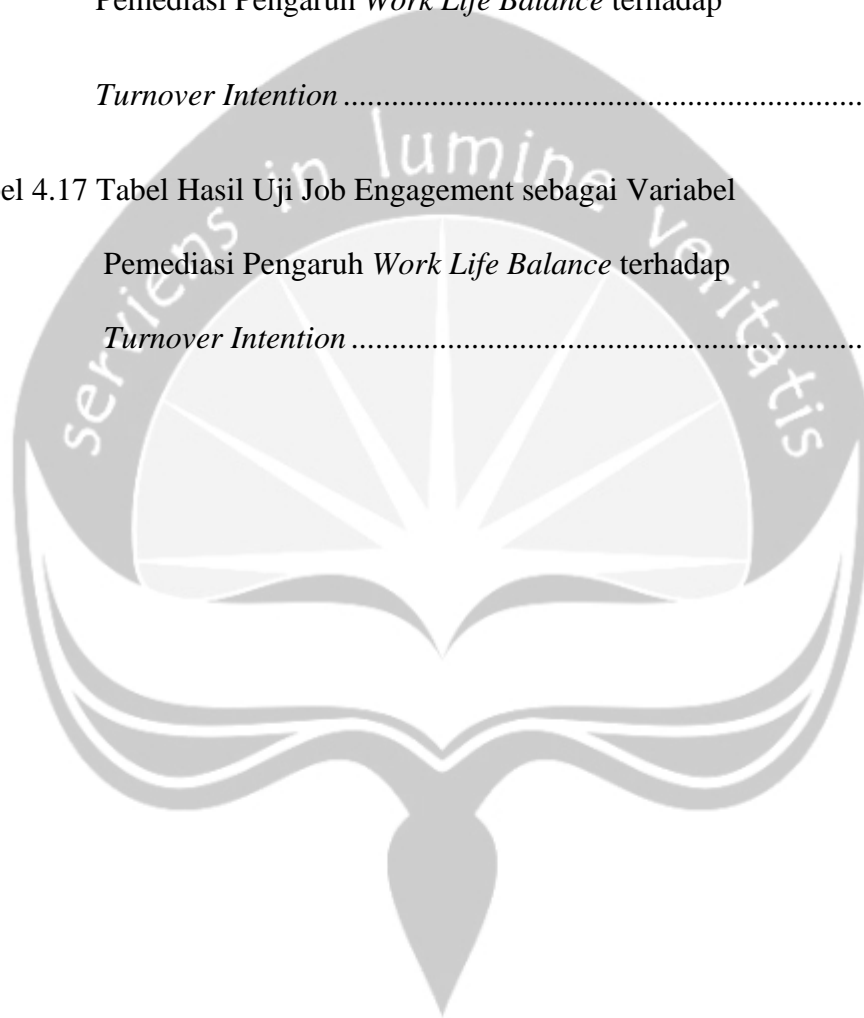
Pemediasi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap

Turnover Intention66

Tabel 4.17 Tabel Hasil Uji *Job Engagement* sebagai Variabel

Pemediasi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap

Turnover Intention67



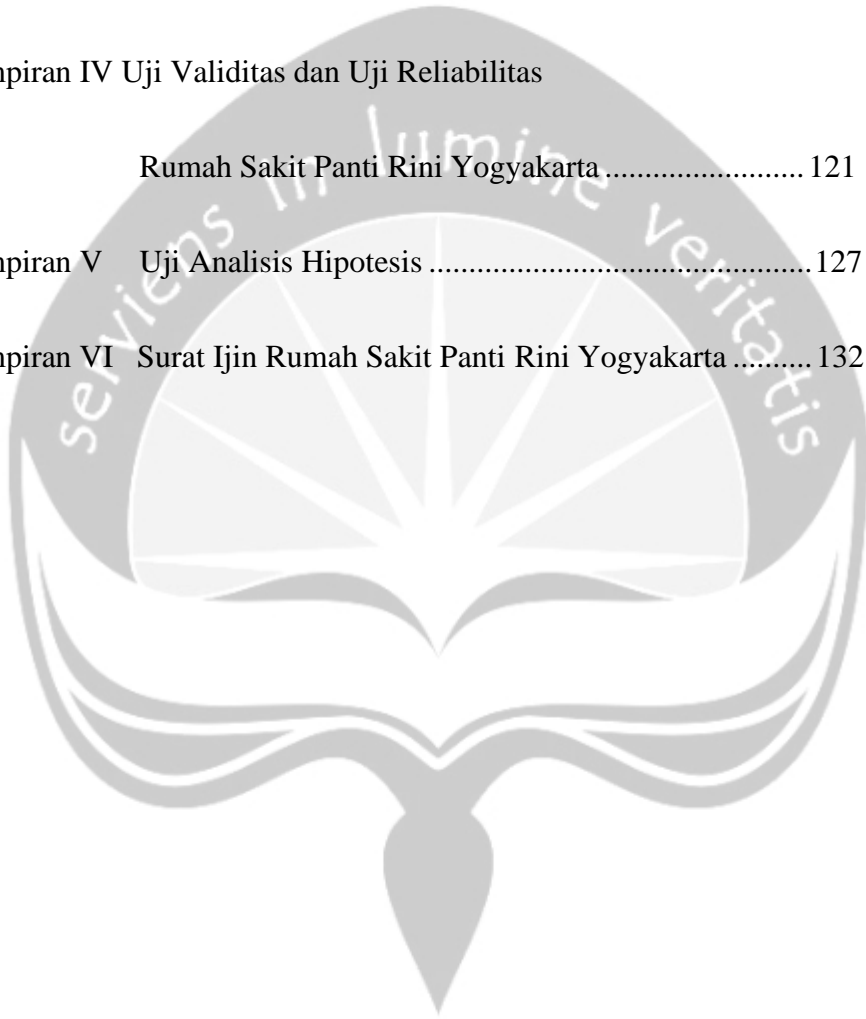
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian... ..	24
Gambar 3.1 Diagram Baron and Kenny 1986.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner	90
Lampiran II	Jawaban Responden	98
Lampiran III	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas <i>Pre-Test</i>	115
Lampiran IV	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta	121
Lampiran V	Uji Analisis Hipotesis	127
Lampiran VI	Surat Ijin Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta	132



**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB ENGAGEMENT* SEBAGAI PEMEDIASI
PADA TENAGA MEDIS DI RUMAH SAKIT PANTI RINI
YOGYAKARTA**

Disusun oleh :

Luh Oviariesta Kumala Putri

NPM : 16 03 22541

Pembimbing

Debora Wintriarsi H., S.E., MM., M.Sc

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dampak *work life balance* terhadap *job engagement* dan *turnover intention* pada tenaga medis yang ada di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* yang berjumlah 73 responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 36 pertanyaan yang terbagi dalam 3 bagian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan berganda.

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job engagement*. *Work life balance* dan *job engagement* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Serta variabel *job engagement* memiliki pengaruh mediasi parsial terhadap *work life balance* dan *turnover intention*.

Kata Kunci : *Work Life Balance, Job Engagement, Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena pada dasarnya, sumber daya manusia yang akan menggerakkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan di dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki antara lain adalah waktu, tenaga dan kemampuan manusia baik secara fisik atau pemikirannya, dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi.

Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam yang melimpah tetapi tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka sebuah organisasi tidak akan dapat meraih tujuannya. Untuk menjalankan modal, teknologi dan sumber daya alam yang dimiliki organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Tanda bahwa sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas adalah memiliki dedikasi untuk organisasi, memiliki rasa pengabdian pada tugas dan pekerjaan mereka, tidak bekerja setengah-setengah serta fokus pada apa yang mau mereka wujudkan.

Hal lain yang harus dimiliki individu untuk bisa menjadi sumber daya yang berkualitas adalah sikap jujur dan inovatif. Tidak sedikit sumber daya manusia yang diberhentikan oleh organisasi karena tidak memiliki sikap yang jujur, karena

ketidakjujurannya akan merugikan diri sendiri dan performa organisasi menjadi terganggu. Menjadi pribadi yang inovatif juga menjadikan individu berkualitas sebagai sumber daya, inovatif berarti tidak cepat puas dengan apa yang sudah dicapai, mereka selalu berusaha untuk mencari kreasi dan ide baru. Tentu hal ini bersifat positif dan semakin mendekatkan organisasi kepada tujuannya.

Dengan adanya sumber daya manusia yang banyak pada suatu organisasi tentu membutuhkan pengelolaan yang baik supaya tetap menjadi kesatuan dalam organisasi. Tetapi tidak bisa dipungkiri di era global ini, sifat manusia yang ingin selalu mementingkan diri sendiri, memastikan dirinya terjamin dan ingin mencari yang terbaik untuk dirinya, menyebabkan adanya fenomena keinginan/niat untuk berpindah tempat (*turnover intention*).

Turnover intention adalah pemikiran atau rencana karyawan untuk keluar dari suatu organisasi (Lambert *et al.*, 2013). *Turnover intention* juga memiliki arti kecenderungan atau tingkat perilaku di mana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Memon *et al.*, 2016). Walaupun ada saatnya fenomena *turnover* ini memiliki dampak positif bagi organisasi, tetapi sebagian besar membawa pengaruh yang kurang baik dari segi biaya maupun waktu.

Beberapa indikasi terjadinya *turnover intention* biasanya ditandai dengan terjadinya absensi karyawan yang meningkat, tanggung jawab karyawan sudah mulai menurun. Karyawan yang ingin berpindah tempat kerja juga menunjukkan sikapnya yang mulai malas bekerja. Peningkatan pelanggaran aturan yang berlaku

seperti meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung dan adanya peningkatan protes terhadap atasan juga menjadi indikasi terjadinya *turnover intention*.

Fenomena *turnover intention* ini tentu memiliki dampak buruk bagi sebuah organisasi. Karena *turnover* merupakan petunjuk kestabilan karyawan, maka semakin sering terjadi *turnover* maka bisa dikatakan sebuah organisasi juga semakin tidak stabil. Apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka akan membawa biaya yang sudah dikeluarkan pada saat awal karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan. Jika ada perpindahan karyawan maka perusahaan harus mengeluarkan lagi biaya-biaya seperti biaya *recruitment*, pelatihan karyawan baru, dan biaya penyesuaian lainnya.

Salah satu langkah untuk menekan atau menurunkan fenomena *turnover intention* adalah dengan meningkatkan *work life balance* dari seorang karyawan di sebuah organisasi. Definisi *work life balance* adalah individu yang mengambil kendali atas pribadinya dan tanggung jawab profesional dengan merefleksikan kedua bidang kehidupannya secara adil (Avgar, 2011; Kar & Misra, 2013). Menurut Chemirmir *et al* (2017) *work life balance* memiliki manfaat untuk organisasi, termasuk pengurangan indikasi munculnya *turnover intention* seperti penurunan tingkat ketidakhadiran, peningkatan produktivitas, dan peningkatan retensi karyawan.

Menjaga keseimbangan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Ketika *work-life* pada karyawan

seimbang, maka tentu memiliki manfaat positif baik bagi organisasi maupun kehidupan pribadi karyawan tersebut. Salah satu manfaat keseimbangan *work-life* pada karyawan adalah meningkatnya performa di kantor dan kualitas diri. Membantu mencegah para karyawan untuk tidak *overwork* sehingga tetap memiliki energi yang cukup dan fokus yang bagus selama bekerja. Hubungan antar karyawan dan pihak manajemen menjadi lebih baik. Karyawan akan merasa dihargai dan percaya bahwa manajemen peduli terhadap karyawannya.

Work-life yang seimbang ternyata dapat meningkatkan *job engagement* karyawan pada suatu organisasi. Definisi dari *job engagement* menurut pendapat Schermerhorn *et al* (2010) adalah perasaan positif atau keterlibatan perasaan yang kuat terhadap organisasi dan pada akhirnya akan memiliki antusiasme yang tinggi untuk bekerja. Pola pikir positif, pemenuhan diri, tekad, keaktifan, tingkat energi dan semangat yang tinggi, dedikasi yang ditandai oleh perasaan kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Karyawan merasa bahagia diinvestasikan dan diserap oleh pekerjaan, merasa sulit untuk melepaskan diri, dan merasa bahwa waktu berlalu dengan cepat (Bakker *et al.* 2008; Chughtai & Buckley, 2011).

Work life balance yang buruk memiliki konsekuensi negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta kinerja untuk organisasi (Beauregard & Henry, 2009). Oleh karena itu, ketidakseimbangan *work-life* menyebabkan tingkat *stress* yang tinggi dan mungkin mengarah pada *turnover intention* yang lebih besar di antara karyawan (Kumara & Fasana, 2018; Smith & Gardner, 2007). Dengan demikian, kemampuan karyawan untuk mendapatkan *work life balance* yang bagus

dengan dukungan dari organisasi akan mengarahkan pada *job engagement* yang lebih tinggi, komitmen dan kinerja kerja yang lebih baik (Bhalerao, 2013).

Pernyataan *work life balance* dapat berpengaruh positif terhadap *job engagement* diperkuat dengan penelitian oleh (Sheppard, 2016) yang mencatat bahwa karyawan akan lebih merasa puas dan terikat aktif jika mereka menerima adanya dukungan sosial secara resmi dari perusahaan. Juga Blau dalam Slack *et al.* (2014) menjelaskan mengenai teori *social exchange*, di mana karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku tertentu apabila organisasi menunjukkan sikap peduli dan memberikan kesempatan untuk karyawannya. Selain itu penelitian Patricia (2017) dan (Oludayo *et al.* 2015) berpendapat bahwa jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengurus urusan pribadinya, hal ini akan meningkatkan keterikatan produktif karyawan. Jika karyawan sudah memiliki *job engagement* yang baik dikarenakan sudah mendapat *work life balance* yang baik pula maka akan memperbesar kemungkinan turunnya *turnover intention* pada suatu organisasi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian oleh Jaharuddin & Zainol (2019) yang menyatakan dampak *work life balance* pada *job engagement* dan *turnover intention*. Pada penelitian ini *work life balance* sebagai variabel independen, *job engagement* sebagai variabel mediasi dan *turnover intention* sebagai variabel dependen.

Karakteristik umum responden yang sesuai untuk penelitian ini adalah karyawan tetap yang minimal bekerja selama satu tahun. Dari karakteristik tersebut peneliti memilih Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

Penelitian akan dilakukan di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Peneliti tertarik dengan sisi sumber daya manusia nya dan lebih spesifik kepada tenaga medis pada RS. Panti Rini di masa pandemi ini. Karena di kondisi sekarang (pandemi), dampak terhadap tenaga medis menjalani dua peran, karena tenaga medis memiliki peran sebagai karyawan sebuah perusahaan dan juga menjalankan tugas kemanusiaan. Diluar dari kondisi pandemi, *work life balance* tetap penting untuk tenaga medis. Tenaga medis selain perawat pada Rumah Sakit Panti Rini terdiri dari beberapa unit. Di antaranya adalah unit Radiologi, Fisiologi, Farmasi dan Laboratorium. *Work life balance* yang baik tetap penting untuk tenaga medis selain perawat pada Rumah Sakit Panti Rini. Rumah Sakit Panti Rini memiliki tenaga medis yang didominasi oleh kaum perempuan dengan mayoritas sudah memiliki keluarga. Ketika para tenaga medis menjalankan perannya dirumah sebagai ibu rumah tangga / kepala keluarga yang memiliki tanggung jawab pada anak/pasangan nya masing-masing, terlebih jika para tenaga medis mendapatkan *shift* malam, mereka akan meninggalkan suami/istri dan anaknya di rumah, tentu *work life balance* menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan. Ketika para tenaga medis memiliki *work life balance* yang baik apakah ada dampaknya terhadap *job engagement* masing-masing individu, dan apakah ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang mereka jalankan sekarang. Sebuah *turnover intention* tentu mempengaruhi produktifitas sebuah organisasi, *turnover* karyawan juga membawa kerugian dari segi biaya yang dikeluarkan oleh organisasi. Supaya RS. Panti Rini

tetap dapat bertahan, salah satu usahanya adalah menekan *turnover intention* dengan lebih memperhatikan *work life balance* dari para karyawannya. Juga diharapkan saat memiliki *work life balance* yang bagus akan meningkatkan *job engagement* dari para karyawan. *Job engagement* sendiri dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan produktifitas sebuah organisasi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah *work life balance* memiliki pengaruh pada tenaga medis di RS. Panti Rini terkait dengan peristiwa *turnover intention* dengan *job engagement* sebagai variabel pemediasinya.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *job engagement* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini?
3. Apakah *job engagement* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini?
4. Apakah *job engagement* memiliki peran mediasi pengaruh antara *work life balance* terhadap *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus pada variabel yang telah ditentukan, maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut :

1. *Turnover Intention*

Menurut Ronald & Milkha (2014), *turnover intention* adalah kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan

berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dimensi *turnover intention* menurut Santoni & Harahap (2018) ada tiga dimensi, yang pertama berhenti dari pekerjaannya, yang kedua posisi yang lebih baik dari sebelumnya dan yang terakhir adalah pekerjaan yang menantang.

2. *Work Life Balance*

McShane & Glinow (2010) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan kemampuan tiap individu untuk menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaannya dengan kebutuhan kehidupan pribadinya. Ada empat dimensi dari *work life balance* menurut Fisher (2001, dalam Smeltzer *et al.* (2016) yaitu yang pertama adalah *Work Interference With Personal Life* (WIPL), kedua adalah *Personal Life Interference With Work* (PLIW) dan yang ketiga adalah *Work / Personal Life Enhancement* (WPLE).

3. *Job Engagement*

Job engagement menurut pendapat Schermerhorn *et al* (2010) adalah keterlibatan perasaan karyawan yang kuat terhadap organisasi dan pada akhirnya akan memiliki antusiasme yang tinggi untuk bekerja. Aspek-aspek dari *job engagement* menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdiri dari 3 aspek, yaitu aspek kekuatan (*vigor*), aspek dedikasi (*dedication*) dan yang ketiga adalah aspek keasyikan (*absorption*).

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *work life balance* dan *job engagement* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *work life balance* dengan *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *job engagement* dengan *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui peran *job engagement* sebagai varabel pemediasi antara *work life balance* dan *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menambah pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap *work life balance*, *job engagement* dan *turnover intention*.
2. Bagi Perusahaan Terkait
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan terkait dengan *work life balance*, *job engagement* dan *turnover intention* untuk mengembangkan sebuah organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

BAB I berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

BAB II berisi tentang konsep atau teori yang relevan dan digunakan sebagai dasar penelitian. Dalam bab ini juga kerangka penelitian dan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian untuk skripsi.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB III berisi tentang lokasi penelitian, model, sampel dan populasi penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sampel, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA

BAB IV berisi tentang analisa data yang telah dikumpulkan dan dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian serta menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP

BAB V berisi kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran bagi pihak yang berkepentingan.

BAB V

PENUTUP

Bab V ini, penulis akan menjabarkan kesimpulan dan adanya keterbatasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta akan ada beberapa saran yang bisa menjadi bahan untuk dipertimbangkan bagi RS. Panti Rini Yogyakarta dan penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang didapat, peneliti akan memberikan kesimpulan berikut ini :

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*. Artinya semakin tinggi *work life balance* tenaga medis pada RS. Panti Rini Yogyakarta maka semakin meningkat juga *job engagement*nya.
2. *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *work life balance* tenaga medis pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta maka *turnover intention* akan menurun.
3. *Job engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *job engagement* tenaga medis pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta, maka *turnover intention* akan menurun.

4. *Job engagement* terbukti menjadi variabel mediasi antara *work life balance* dan *turnover intention* dengan sifat mediasi parsial pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

5.2 Implikasi Managerial

Work life balance seharusnya menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi untuk para karyawannya di era sekarang. Banyak individu yang tidak bisa menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja. Salah satu faktor penyebabnya karena organisasi tidak memperhatikan praktek *work life balance*. Dengan adanya *work life balance* yang baik maka akan membuat karyawan menjadi lebih sejahtera. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh organisasi tempat ia bekerja melalui dukungan *work life balance* yang bagus tentu akan menjadi lebih produktif di tempat kerja. Produktifitas yang baik pasti akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian ini berguna untuk mengetahui bagaimana dampak *work life balance* dan *job engagement* terhadap *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini. Hasil penelitian yang didapat memperlihatkan bahwa semua variabel berdampak pada objek. *Work life balance* yang baik pada tenaga medis Rumah Sakit Panti Rini membuat *job engagement* tenaga medis menjadi meningkat dan *turnover intention* menjadi rendah. Ketika *job engagement* meningkat maka akan menurunkan *turnover intention* yang ada pada tenaga medis pada Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta. Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa

variabel *job engagement* memiliki pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* daripada pengaruh variabel *work life balance* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job engagement*. *Work life balance* dan *job engagement* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Serta variabel *job engagement* memiliki pengaruh mediasi parsial terhadap variabel *work life balance* dan *turnover intention*.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang telah dilakukan ini tentu memiliki keterbatasan.

Adapun batasan penelitian yang ditemukan adalah :

1. Penyebaran kuesioner yang dititipkan pada tiap kepala unit tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta sehingga peneliti tidak bisa memastikan jawaban responden diisi dengan sungguh-sungguh atau tidak. Ada juga beberapa responden yang tidak lengkap dalam mengisi kuesioner.
2. Penentuan pemilihan objek penelitian skripsi manajemen sumber daya manusia dengan kriteria responden yang sudah ditentukan di tengah wabah COVID-19 menjadi tantangan tersendiri, karena tidak banyak perusahaan atau organisasi yang mengizinkan karyawannya menjadi objek dari sebuah penelitian. Banyak dari mereka yang sengaja tidak mau dijadikan objek penelitian karena wabah COVID-19 ini.

5.4 Saran Penelitian

5.4.1 Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran untuk Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif *work life balance* Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini sudah baik dan diharapkan untuk tetap dipertahankan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif *job engagement* Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *job engagement* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini sudah baik dan diharapkan untuk tetap dipertahankan. Terdapat dua item pernyataan yang masuk dalam kategori sedang yaitu item pernyataan nomor 13 dan nomor 17. Pernyataan nomor 13 “Ketika saya sedang bekerja saya sangat fokus sehingga saya lupa dengan apa yang ada disekitar saya.” dan pernyataan nomor 17 “Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.”. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian dari kepala bagian tiap unit tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini. Salah satu saran peneliti adalah dengan pengawasan dari kepala unit,

mengingatkan bahwa saat bekerja juga perlu rehat sejenak dan melepas penat supaya performa tenaga medis tetap maksimal dalam memberikan pelayanan pada para pasien. Diluar itu, berdasarkan analisis statistik deskriptif, job engagement pada tenaga medis Rumah Sakit Panti Rini sudah baik dan perlu dipertahankan.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis diatas, peneliti menemukan bahwa total rata-rata dari hasil analisis deskriptif *turnover intention* Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* pada tenaga medis di Rumah Sakit Panti Rini terkonfirmasi rendah dan diharapkan untuk tetap dipertahankan.

5.4.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, sehingga peneliti dapat memastikan kuesioner sudah terisi dengan benar dan dapat memberikan penjelasan secara langsung kepada responden jika ada pernyataan yang kurang dimengerti sehingga data yang diperlukan dapat dikumpulkan dengan baik oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The Real Bottom Line. *Public Personnel Management*, 333–342.
- Ahuja, S. (2016). *Employee Work Engagement: An Empirical Study of Higher Education Sector in Punjab*. 13.
- Amarakoon, A. U. A., & Wickramasinghe, V. (2010). Organizational Support as A Moderator in The Relationship Between Work-Life Balance and Employee Engagement: An Empirical Study on Sri Lankan Employees. *Proceedings of International Conference on Business Management*, 7.
- Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Anitha. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact On Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Arokiasamy, & Anantha, R. A. (2013). A Qualitative Study on Causes and Effects of Employee Turnover in The Private Sector in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 16(11), 1532–1541.
- Arshad, H., & Puteh, F. (2015). Determinants of Turnover Intention Among Employees. *Journal of Administrative Science*, 12(2), 1–15.
- Attridge, M. (2009). *Employee Work Engagement: Best Practices For Employers*.

The Issue And Why It Is Important to Business. *American Psychiatric Foundation*, 1–12.

Avgar, A. C., Givan, R., & Liu, M. (2011). A Balancing Act: Work-Life Balance and Multiple Stakeholder Outcomes in Hospitals. *British Journal of Industrial Relations*, 49, 717–741.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.

Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making The Link Between Work-Life Balance Practices and Organizational Performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.

Bhalerao, S. K. (2013). Work Life Balance: The Key Driver of Employee Engagement. *ASM's International E-Journal of Ongoing Research in Management and IT*, 1–9.

Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour Turnover in the Retail Industry. *International Journal of Retail & Distribution Management*.

Branham, L. (2012). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize*

The Subtle Signs and Act Before It's Too Late (2nd ed.). AMACOM.

Chang, W. A., Wang, Y., & Huang, T. (2013). Work Design-Related Antecedents of Turnover Intention: A Multilevel Approach. *Human Resource Management, 52*(1), 1–26.

Chemirmir, M. J., Musebe, R., & Nassiuma, B. K. (2017). The Role Of Work Life Balance On Employee Turnover In The Flower Industry In The North Rift Kenya. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities, 7*, 50–62.

Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work Engagement: Antecedents, The Mediating Role of Learning Goal Orientation and Job Performance. *Career Development International*.

Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work–Life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis of The Differential Effects of Career Stage. *European Management Journal, 30*(2), 111–120.

Dharma, B. R. (n.d.). Hubungan Budaya Organisasi dengan Quality of Work Life dan Turnover Intention. 2016.

Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya (6th ed.)*. Pustaka Pelajar.

Dickson, D. (2008). *Fostering Employee Engagement: A Critical Competency For Hospitality Industry Managers*.

Dychtwald, K., Erickson, T. J., & Morison, R. (2006). *Workforce Crisis: How to*

Beat The Coming Shortage of Skills and Talents. Harvard Business School Press.

Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Bisnis* (D. B. Putera & A. Maulana (eds.)). Erlangga.

Eikhof, D. R., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). *Introduction: What Work? What Life? What Balance? Critical Reflections on The Work-Life Balance Debate*. 29(4), 325–333.

Farh, J. L., Tsui, A. S., Xin, K. R., & Cheung, B. S. (1998). The Influence of Relational Demography and Guanxi: The Chinese Case. *Organization Science*, 9(2), 1–18.

Fitzpatrick, S. (2017). *From Employee Engagement to Employee Experience: Helping Employees 'Own' Engagement*.

Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibbons, J. (2006). *Employee Engagement: A Review of Current Research and Its Implications*, *The Conference Board*. 1–21.

Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work- Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.

Heikkeri, E. (2010). *Roots and Consequences of The Employee Disengagement*

Phenomenon. Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta, Finland.

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), 106–118. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>

Kao, J., & Chang, W. A. (2016). *A Role Perspective on Turnover Intentions: Examining Behavioral Predictors*.

Kar, S., & Misra, K. C. (2013). Nexus Between Work Life Balance Practices And Employee Retention - The Mediating Effect Of A Supportive Culture. *Asian Social Science*, 9(11), 63–69.

Karthik, R. (2013). A Study on Work-Life Balance in Chennai Port Trust, Chennai. *Advances in Management*.

Katherine, L. (2008). *Work/Life Balance for Dummies – Achieve Greater job Satisfaction, Bussienss and Wellbeing Through Balancing Your Work and Life*. Indianapolis: Wiley Publisihing.

Kumar, V., & Pansari, A. (2015). Measuring The Benefits of Employee Engagement. *MIT Sloan Management Review*, 56(4), 67.

Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work Life Conflict and Its Impact on Turnover Intention of Employees: The Mediation Role of Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(4), 478–484.

- Lambert, E. G., Cluse-Tolar, T., Pasupuleti, S., Prior, M., & Allen, R. I. (2013). A Test of a Turnover Intent Model. *Administration in Social Work, 36*(1), 67–84.
- Lavoie, A. (2014). Work Life Balance and SMEs: Avoiding The “One Size Fits All.” *CFIB Research, 1–13*.
- Malik, M. ., Saleem, F., & Ahmad, M. (2010). Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management, 17*(2), 112–123.
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2008). *Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi. 6, 1–12*.
- McShane, & Glinow, V. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book.
- McShane, & Von, G. (2008). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Book.
- Memon, M. ., Mohamed, R. ., & Baharom, N. . (2016). The Link Between Training Satisfaction, Work Engagement and Turnover Intention. *European Journal of Training and Development, 40*(6), 407–426.
- Moorhead, G., & Griffin, R. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organization (9th ed.)*. Mason: SouthWestern Cengage Learning.
- Noor, K. M. (2011). Work Life Balance and Intention to Leave Among Academics in Malaysian Public Higher Education Institution. *International Journal of Business and Social Science, 2*(11), 240–248.
- Ojo, I. S., Salau, O. P., & Falola, H. O. (2014). Work-Life Balance Practices in

- Nigeria: A Comparison of Three Sectors. *Journal of Competitiveness*, 6(2), 3–14.
- Oludayo, O. O., Gberevbie, D. E., Popoola, D., & Omonijo, D. O. (2015). A study of multiple work-life balance initiatives in banking industry in Nigeria. A Study of Multiple Work-Life Balance Initiatives in Banking Industry in Nigeria. *International Research Journal of Finance and Economics*, 133, 108–125.
- Patricia, B. (2017). *Bi-directional Work to Life Conflict: An Investigation of Work Life Balance for Nurses in Acute Public Hospital Settings in Ireland*. NUI Galway.
- Perrin, T. (2003). Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement. In *Towers Perrin Talent Report U.S Report*.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3.
- Pradana, A., & Salehudin, I. (2015). Work Overload and Turnover Intention of Junior Auditors in Greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management*, 9(2), 108–124.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan “Kajian Literatur.”*
- Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of A Psychometric Instrument to Measure Work Life Balance. *Continental Journal of Social Sciences*, 3(50).

- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2012). *Management*. Pearson Education, Inc.
- Ronald, S., & Milkha, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9.
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J. M. (2015). Work-Family Conflict, Self Efficacy, and Emotional Exhaustion: A Test of Longitudinal Effects. *Work and Organizational Psychology*, 31(3), 147–154.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover Intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader-Member Exchange, Eemotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 242–256.
- Saeed, R., Hameed, R., Tufail, S., Zameer, H., & Shabir, N. (2013). The Impact of HRM Practices on Employee Commitment and Turnover Intention; A Case of Service Sector in Pakistan. *Journal Basic Applied Scientific Research*, 3(10), 152–157.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). *The Model of Turnover Intentions of Employees*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale.

Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December, 1–60.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010).

Organizational Behavior. John Wiley & Sons, Inc.

Schneider, W. H. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3–30.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (6th ed.). John Wiley & Sons, Inc.

Seligman, M. E., & Flourish, P. (2011). *A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing*. Random House Australia Pty Ltd.

Sheppard, G. (2016). *Work-Life Balance Programs to Improve Employee Performance*. Walden University.

Shuck, B. M., Rocco, T. S., & Albornoz, C. A. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training, 35*, 300–325.

Singh, J. . (2013). Study of Employees' Job Satisfaction and It's Impact on Their Performance. *Journal of Indian Research, 1*(4), 105–111.

Singh, P., & Khanna, P. (2011). WorkLife Balance: A Tool for Increased Employee Productivity and Retention. *Lachoo Management Journal, 2*(2), 188–206.

Slack, R., Corlett, S., & Morris, R. (2014). Exploring Employee Engagement with (Corporate) Social Responsibility: A Social Exchange Perspective on

Organisational Participation. *Springer*, 127, 537–548.

Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric Analysis of The Work/Life Balance Self-Assessment Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24(1), 5–14.

Smith, J., & Gardner, D. (2007). *Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives*.

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with The Employee Performance-Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126–139.

Sujarweni. V, W. (2014). (n.d.). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Penerbit Gava Media.

Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role of Burnout and Work Satisfaction. *Journal of Work and Organizational*

Psychology, 31(1), 207–213.

Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement. Working Paper Series, SIES College of Management Studies*, 1–17.

Widhiarso, W. (2010). *Berkenalan dengan Analisis Mediasi: Regresi dengan Melibatkan Variabel Mediator. 1*, 1–5.



LAMPIRAN I

Kuesioner





UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Nomor : 0159/Kues/1
Hal : Pencarian data dan penyebaran
kuesioner untuk penulisan skripsi.

Kepada:
Pimpinan Rumah Sakit Panti Rini
di Jl. Raya Solo-Yogyakarta Km 13, Kalasan, Sleman, DIY.

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Dampak Work Life Balance terhadap Job Engagement dan Turnover Intention" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Luh Oviariesta Kumala Putri
NPM : 160322541
Nomor Handphone : 083867495073
Alamat : Jln. Kranggan no 100 Yogyakarta

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk menyebarkan kuesioner di lingkungan instansi Bapak/Ibu dan mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 03 Februari 2021

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D




KUESIONER PENELITIAN

DAMPAK *WORK LIFE BALANCE* terhadap *JOB ENGAGEMENT* dan *TURNOVER INTENTION* pada TENAGA MEDIS RS. PANTI RINI

Perkenalkan nama saya adalah Luh Oviariesta K.P, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir (skripsi) yang berjudul “Dampak Work Life Balance terhadap Job Engagement dan Turnover Intention pada Tenaga Medis RS. Panti Rini”. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya memohon bantuan Bapak dan Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner berikut, yang akan saya gunakan untuk kepentingan penelitian. Privasi Bapak dan Ibu akan saya jamin dalam penelitian ini.

Atas Dukungan dan Kerjasama Bapak dan Ibu saya sampaikan banyak terima kasih.

Kuesioner ini terdiri atas empat bagian, bagian pertama data demografi Bapak dan Ibu, bagian kedua adalah *work life balance*, bagian ketiga adalah *job engagement* dan bagian terakhir adalah *turnover intention*.

Pada tiap bagian terdapat skala 1-5 yang memiliki nilai.

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 3 = Netral (N)

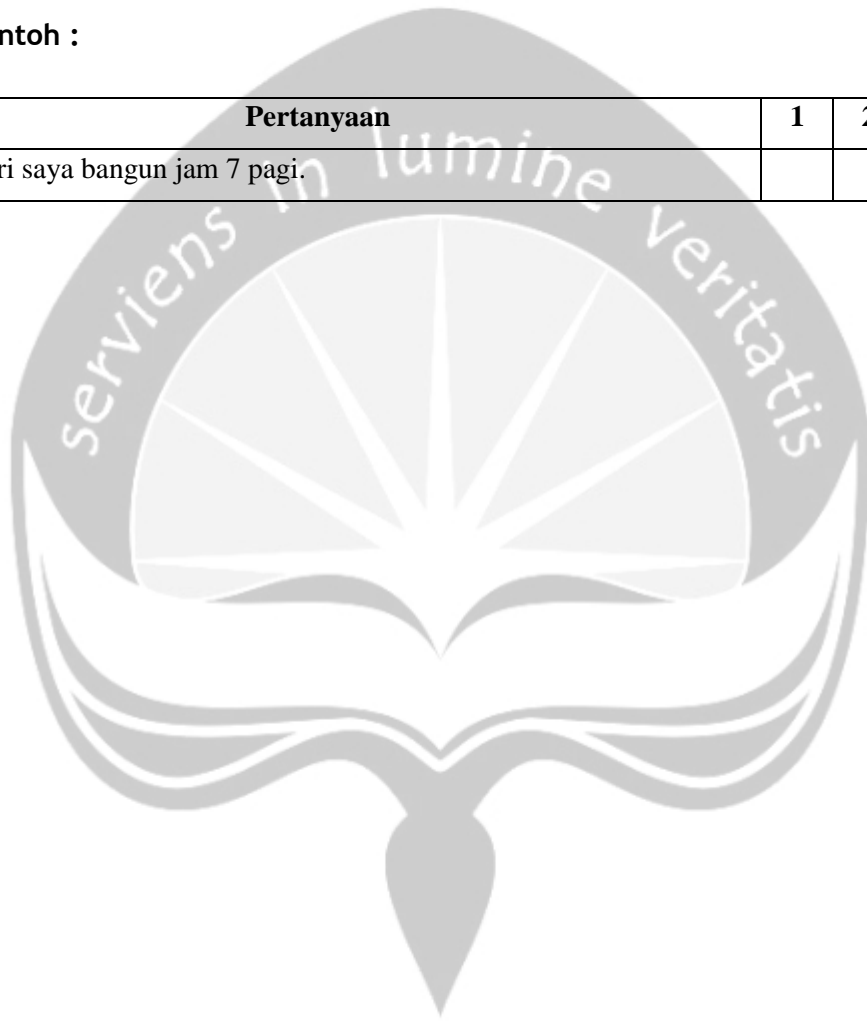
Skala 4 = **Setuju (S)**

Skala 5 = **Sangat Setuju (SS)**

Bapak dan Ibu dimohon untuk memilih salah satu jawaban saja yang dirasa paling mewakili jawaban Bapak dan Ibu.

Contoh :

Pertanyaan	1	2	3	4	5
Setiap hari saya bangun jam 7 pagi.				X	



Bagian Pertama : Data Demografi Responden

Usia : _____ tahun
Jenis Kelamin* : L / P
Status* : Belum menikah / Menikah
Lama bekerja : _____ tahun _____ bulan

Saat ini saya bekerja di Unit / Bagian* :

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| a. Radiologi | e. Rawat Jalan, IGD, OK |
| b. Fisiologi | f. Sub Seksi OK |
| c. Laboratorium | g. Rawat Inap, UPI |
| d. Farmasi | h. Kamar Bersalin |

*lingkari jawaban yang sesuai

Bagian Kedua : Work Life Balance

Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai *Work Life Balance* yang memiliki definisi menurut McShane & Von Glinow (2010) yaitu kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan dari pekerjaannya dengan kebutuhan kehidupan pribadinya. Bapak dan Ibu dimohon memilih salah satu jawaban yang dirasa paling sesuai dengan kondisi Bapak dan Ibu. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom.

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya memberi saya energi untuk melakukan kegiatan pribadi.					
2.	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi menjadi semakin rumit.*					
3.	Suasana hati saya di tempat kerja menjadi lebih baik karena kehidupan pribadi saya.					
4.	Pekerjaan saya menjadi tidak beraturan karena kehidupan pribadi saya.*					
5.	Saya mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena pekerjaan.*					
6.	Saya merasa sulit bekerja karena masalah pribadi.*					
7.	Saya melewatkan kegiatan pribadi karena pekerjaan.*					

8.	Kehidupan pribadi saya menjadi tidak beraturan karena pekerjaan saya.*					
9.	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara efektif di tempat kerja.*					



No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
10.	Saya menunda kehidupan pribadi untuk bekerja.					
11.	Kehidupan pribadi saya membuat saya kehabisan energi untuk bekerja.*					
12.	Saya kesulitan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.*					
13.	Kehidupan pribadi saya memberi energi untuk pekerjaan yang saya lakukan.					
14.	Saya senang dengan jumlah waktu yang saya miliki untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan.					
15.	Suasana hati saya menjadi lebih baik karena pekerjaan saya.					

Bagian Ketiga : Job Engagement

Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai *Job Engagement* yang memiliki definisi menurut John R. Schermorhorn, Jr. (2010) yaitu keterlibatan perasaan karyawan yang kuat terhadap organisasi dan pada akhirnya akan memiliki antusiasme yang tinggi untuk bekerja. Bapak dan Ibu dimohon memilih salah satu jawaban yang dirasa paling sesuai dengan kondisi Bapak dan Ibu. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom.

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1.	Saat di tempat kerja, saya merasa berenergi.					
2.	Saat saya bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.					
3.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja.					
4.	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang lama pada satu periode waktu.					
5.	Saat saya bekerja, saya memiliki mental yang sangat ulet.					
6.	Saat di tempay kerja, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatu tidak berjalan dengan baik.					
7.	Saya merasakan bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan.					
8.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya.					
9.	Pekerjaan saya menginspirasi saya.					
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.					

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
11.	Bagi saya pekerjaan saya menantang.					
12.	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat ketika saya sedang bekerja.					
13.	Ketika saya sedang bekerja, saya sangat fokus sehingga saya lupa dengan apa yang ada di sekitar saya.					
14.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan <i>intens.</i> (giat)					
15.	Saya merasa Bahagia dapat melibatkan diri dalam pekerjaan saya.					
16.	Saya merasa terlalu terlibat secara penuh ketika saya bekerja.					
17.	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.					

Bagian Keempat : Turnover Intention

Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai *Turnover Intention* yang memiliki definisi menurut Booth & Hamer (2007) yaitu dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Bapak dan Ibu dimohon memilih salah satu jawaban yang dirasa paling sesuai dengan kondisi Bapak dan Ibu. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu kolom.

No	Pertanyaan	1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
1.	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang.					
2.	Saya dapat meninggalkan organisasi ini dan bekerja untuk organisasi lain ditahun berikutnya.					
3.	Saya berencana untuk tinggal di organisasi ini untuk mengembangkan karir saya untuk waktu yang lama.*					
4.	Saya mungkin tidak memiliki masa depan yang baik jika saya tetap dengan organisasi ini.					

Terima kasih atas Kerjasama dan Dukungan Bapak dan Ibu dalam pengisian Kuesioner Penelitian ini. Tetap semangat dalam pelayanan yang Bapak dan Ibu berikan melalui RS. PANTI RINI Yogyakarta.

Tuhan memberkati.

- Luh Oviariesta K.P -

LAMPIRAN II

Jawaban Responden



Variabel Work Life Balance

No	Work Life Balance															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	53
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	55
4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
6	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	57
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	59
9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
10	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	68
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	59
16	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
18	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	71
19	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	2	59

No	<i>Work Life Balance</i>															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
20	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	62
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	71
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	58
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	59
29	4	4	5	4	5	2	2	4	4	3	4	4	5	4	4	58
30	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	66
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	64
33	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	66
34	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	64
35	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	64
36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
37	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	59
38	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

No	Work Life Balance															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
41	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	64
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
43	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	62
46	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	63
47	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	68
48	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	67
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	58
50	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
53	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	65
54	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	69
55	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	64
56	3	5	4	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	61
57	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	66
58	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
59	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	57

No	<i>Work Life Balance</i>															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	58
61	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	5	64
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
65	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	56
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	57
68	4	3	1	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	60
69	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	65
70	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	61
71	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	58
72	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59

Statistik Deskriptif *Work Life Balance*

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
WLB1	73	2	5	3,90	0,531
WLB2	73	3	5	4,18	0,509
WLB4	73	3	5	4,21	0,499
WLB5	73	2	5	4,21	0,600
WLB6	73	2	5	4,19	0,569
WLB7	73	2	5	4,05	0,705
WLB8	73	2	5	4,19	0,569
WLB9	73	3	5	4,26	0,528
WLB10	73	2	5	4,01	0,656
WLB11	73	3	5	4,14	0,509
WLB12	73	3	5	4,15	0,426
WLB15	73	2	5	3,96	0,538

Variabel *Job Engagement*

No	<i>Job Engagement</i>																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	64
2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	64
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	64
5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	70
6	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	65
7	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	64
8	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	65
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	68
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	67
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	61
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	3	3	66
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	81
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	80
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	64
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	3	67
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	64
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	1	65
19	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	71

No	Job Engagement																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
20	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	63
21	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	76
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	73
23	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	64
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	64
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	64
26	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	63
27	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	62
28	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	62
29	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	3	67
30	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	3	67
31	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	65
32	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	68
33	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	68
34	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	68
35	4	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	67
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	66
37	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	63
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	65
39	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	64

No	Job Engagement																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	65
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	63
42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	61
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
44	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	62
45	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	3	65
46	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	72
47	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	1	4	4	3	4	64
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	64
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	2	62
51	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	61
52	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	61
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	71
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	82
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
57	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	5	70
58	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67

No	Job Engagement																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
60	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	62
61	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	77
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	69
63	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	68
64	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	68
65	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	68
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66
67	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66
70	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	70
71	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	65
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	64
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	66

Statistik Deskriptif *Job Engagement*

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
JE1	73	3	5	4.04	0.351
JE2	73	3	5	4.05	0.369
JE3	73	3	5	3.74	0.578
JE4	73	2	5	3.70	0.720
JE5	73	3	5	3.93	0.481
JE6	73	2	5	4.07	0.561
JE7	73	3	5	4.27	0.534
JE8	73	3	5	4.07	0.385
JE9	73	3	5	4.16	0.527
JE10	73	3	5	4.37	0.514
JE11	73	3	5	3.95	0.497
JE12	73	2	5	3.97	0.577
JE13	73	1	5	3.19	0.981
JE14	73	3	5	4.00	0.408
JE15	73	3	5	4.03	0.526
JE16	73	1	5	3.79	0.726
JE17	73	1	5	3.36	0.888

Variabel *Turnover Intention*

No	<i>Turnover Intention</i>				Total
	1	2	3	4	
1	2	3	2	2	9
2	2	2	2	2	8
3	2	2	2	2	8
4	1	1	1	2	5
5	2	2	2	2	8
6	2	2	2	2	8
7	2	2	2	3	9
8	2	2	2	3	9
9	2	2	2	3	9
10	2	2	2	1	7
11	2	2	3	2	9
12	1	1	3	1	6
13	1	1	1	1	4
14	1	2	2	2	7
15	2	1	2	1	6
16	2	1	2	1	6
17	3	2	2	2	9
18	2	2	2	2	8
19	2	3	2	2	9

No	<i>Turnover Intention</i>				Total
	1	2	3	4	
20	2	2	2	2	8
21	2	2	2	1	7
22	1	1	1	1	4
23	3	2	2	2	9
24	2	2	2	2	8
25	2	2	3	2	9
26	2	2	2	3	9
27	2	2	2	2	8
28	2	2	2	2	8
29	2	2	2	2	8
30	2	2	2	2	8
31	2	1	2	2	7
32	2	2	2	2	8
33	2	2	2	2	8
34	2	2	3	2	9
35	2	2	2	2	8
36	2	2	2	2	8
37	2	2	2	2	8
38	2	2	2	3	9
39	2	2	2	1	7

No	<i>Turnover Intention</i>				Total
	1	2	3	4	
40	2	2	2	2	8
41	2	2	2	1	7
42	3	2	2	2	9
43	2	3	2	2	9
44	2	2	1	2	7
45	2	2	2	2	8
46	2	2	2	2	8
47	2	2	2	2	8
48	2	2	2	2	8
49	2	2	2	2	8
50	1	2	2	2	7
51	1	2	2	1	6
52	1	3	2	1	7
53	1	1	2	2	6
54	1	1	1	1	4
55	2	3	2	2	9
56	1	1	2	1	5
57	1	1	2	1	5
58	2	2	3	2	9
59	2	2	3	2	9

No	<i>Turnover Intention</i>				Total
	1	2	3	4	
60	2	2	2	2	8
61	1	1	1	1	4
62	2	2	2	2	8
63	2	2	2	2	8
64	2	2	3	2	9
65	2	2	2	2	8
66	2	2	2	2	8
67	2	2	3	2	9
68	2	2	2	2	8
69	2	1	2	2	7
70	2	2	2	2	8
71	2	2	2	2	8
72	1	1	2	1	5
73	2	2	2	2	8

Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
TI1	73	1	3	1.85	0.462
TI2	73	1	3	1.88	0.498
TI3	73	1	3	2.03	0.440
TI4	73	1	3	1.85	0.518

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Usia 20-30thn	34	46.6	46.6	46.6
Usia 31-40thn	19	26.0	26.0	72.6
Valid Usia 41-50thn	18	24.7	24.7	97.3
Usia 51-60thn	2	2.7	2.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	10	13.7	13.7	13.7
Valid Perempuan	63	86.3	86.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Status

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Menikah	18	24.7	24.7	24.7
Valid Menikah	55	75.3	75.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

LamaBekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-10thn	38	52.1	52.1	52.1
11-20thn	15	20.5	20.5	72.6
Valid 21-30thn	19	26.0	26.0	98.6
31-40thn	1	1.4	1.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Unit

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Radiologi	5	6.8	6.8	6.8
Fisioterapi	3	4.1	4.1	11.0
Lab	4	5.5	5.5	16.4
Farmasi	9	12.3	12.3	28.8
Rawat Jalan	7	9.6	9.6	38.4
OK	7	9.6	9.6	47.9
IGD	6	8.2	8.2	56.2
Ranap&UPI	24	32.9	32.9	89.0
Kamar Bersalin	8	11.0	11.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

LAMPIRAN III

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Pre-Test*



Uji Validitas Work Life Balance

Correlations

	wlb1	wlb2	wlb3	wlb4	wlb5	wlb6	wlb7	wlb8	wlb9	wlb10	wlb11	wlb12	wlb13	wlb14	wlb15	total
wlb1 Pearson Correlation	1															
Sig. (2-tailed)		.125	.433*	.062	.230	.168	.037	.007	.059	.065	.021	.196	.339	.362*	.367*	.338
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb2 Pearson Correlation	.125	1														
Sig. (2-tailed)	.402		-.021	.484*	.713*	.624*	.604*	.668*	.427*	.526*	.385*	.524*	.036	-.086	.306*	.724*
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb3 Pearson Correlation	.433*	-.021	1													
Sig. (2-tailed)	.002	.888		-.067	.022	.017	-.084	.017	.047	-.074	.090	.065	.593*	.292*	.387*	.249
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb4 Pearson Correlation	.062	.484*	-.067	1												
Sig. (2-tailed)	.679	.001	.654	.573*	.767*	.477*	.545*	.458*	.474*	.630*	.653*	-.192	-.043	.112	.702*	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb5 Pearson Correlation	.230	.713*	.022	.573*	1											
Sig. (2-tailed)	.120	.000	.884	.000	.719*	.714*	.818*	.604*	.591*	.576*	.837*	.144	.004	.260	.886*	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb6 Pearson Correlation	.168	.624*	.017	.767*	.719*	1										
Sig. (2-tailed)	.260	.000	.908	.000	.000	.541*	.606*	.694*	.531*	.663*	.771*	-.078	-.056	.091	.820*	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb7 Pearson Correlation	.037	.604*	-.084	.477*	.714*	.541*	1									
Sig. (2-tailed)	.803	.000	.574	.001	.000	.000	.655*	.421*	.663*	.325*	.652*	-.050	-.107	.256	.706*	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb8 Pearson Correlation	.007	.668*	.017	.545*	.818*	.606*	.655*	1								
Sig. (2-tailed)	.964	.000	.908	.000	.000	.000	.000	.417*	.586*	.493*	.708*	.106	-.103	.243	.776*	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb9 Pearson Correlation	.059	.427*	.047	.458*	.604*	.694*	.421*	.417*	1							
Sig. (2-tailed)	.692	.003	.756	.001	.000	.000	.003	.004	.021	.335*	.779*	.619*	-.001	.162	.161	.696*
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb10 Pearson Correlation	.065	.526*	-.074	.474*	.591*	.531*	.663*	.586*	.335*	1						
Sig. (2-tailed)	.664	.000	.620	.001	.000	.000	.000	.000	.021	.292*	.672*	-.108	-.148	.130	.644*	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb11 Pearson Correlation	.021	.395*	.090	.630*	.576*	.663*	.325*	.493*	.779*	.292*	1					
Sig. (2-tailed)	.886	.007	.547	.000	.000	.000	.026	.000	.046	.046	.637*	.044	.116	.042	.693*	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb12 Pearson Correlation	.196	.524*	.065	.653*	.837*	.771*	.652*	.708*	.619*	.672*	.637*	1				
Sig. (2-tailed)	.187	.000	.665	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.095	.010	.177	.868*
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb13 Pearson Correlation	.339	.036	.593*	-.192	.144	-.078	-.050	.106	-.001	-.108	.044	.095	1			
Sig. (2-tailed)	.020	.812	.000	.196	.336	.601	.738	.476	.995	.470	.789	.524	.524	.310*	.459*	.237
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb14 Pearson Correlation	.362*	-.086	.292*	-.043	.004	-.056	-.107	-.103	.162	-.148	.116	.010	.310*	1		
Sig. (2-tailed)	.012	.563	.047	.774	.978	.710	.475	.491	.276	.321	.438	.947	.034	.034	.467*	.178
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
wlb15 Pearson Correlation	.367*	.306*	.387*	.112	.260	.091	.256	.243	.161	.130	.042	.177	.459*	.467*	1	
Sig. (2-tailed)	.011	.037	.007	.453	.078	.544	.083	.099	.279	.384	.778	.235	.001	.001	.001	.443*
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
total Pearson Correlation	.338	.724*	.249	.702*	.886*	.820*	.706*	.776*	.696*	.644*	.693*	.868*	.237	.178	.443*	1
Sig. (2-tailed)	.020	.000	.091	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.109	.230	.002	.002
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas Job Engagement

		Correlations																		
		je1	je2	je3	je4	je5	je6	je7	je8	je9	je10	je11	je12	je13	je14	je15	je16	je17	total	
je1	Pearson Correlation	1	.866**	.527**	.409**	.555**	.519**	.711**	.794**	.658**	.708**	.582**	.595**	.004	.625**	.682**	.371**	-.060	.764**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.976	.000	.000	.010	.689	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je2	Pearson Correlation	.866**	1	.460**	.422**	.538**	.502**	.729**	.806**	.636**	.709**	.546**	.669**	-.029	.677**	.742**	.387**	-.139	.762**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.846	.000	.000	.000	.007	.352	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je3	Pearson Correlation	.527**	.460**	1	.363**	.272	.089	.232	.398**	.433**	.260	.167	.205	.076	.318*	.321*	.073	-.065	.418**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.012	.064	.553	.117	.006	.002	.078	.261	.166	.612	.029	.028	.627	.664	.003	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je4	Pearson Correlation	.409**	.422**	.363**	1	.529**	.408**	.377**	.306*	.558**	.236	.366**	.544**	.400**	.212	.365**	.523**	.218	.601**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.012		.000	.004	.009	.036	.000	.111	.011	.000	.005	.153	.012	.000	.141	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je5	Pearson Correlation	.555**	.538**	.272	.529**	1	.699**	.644**	.510**	.589**	.550**	.641**	.713**	.224	.512**	.647**	.527**	.192	.760**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.064	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.130	.000	.000	.000	.197	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je6	Pearson Correlation	.519**	.502**	.089	.408**	.699**	1	.678**	.540**	.589**	.550**	.641**	.782**	.279	.542**	.716**	.617**	.321*	.774**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.553	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.058	.000	.000	.000	.028	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je7	Pearson Correlation	.711**	.729**	.332	.377**	.644**	.678**	1	.855**	.801**	.800**	.806**	.731**	.017	.703**	.768**	.527**	.018	.836**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.117	.009	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.909	.000	.000	.000	.902	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je8	Pearson Correlation	.794**	.806**	.399**	.306*	.510**	.540**	.855**	1	.768**	.857**	.713**	.647**	.015	.704**	.742**	.467**	.016	.817**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.036	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.920	.000	.000	.001	.913	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je9	Pearson Correlation	.658**	.636**	.433**	.558**	.589**	.589**	.801**	.768**	1	.699**	.768**	.729**	.264	.594**	.734**	.645**	.258	.877**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.073	.000	.000	.000	.080	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je10	Pearson Correlation	.708**	.709**	.260	.236	.550**	.550**	.800**	.857**	.699**	1	.700**	.660**	.052	.718**	.813**	.447**	.016	.787**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.078	.111	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.728	.000	.000	.002	.916	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je11	Pearson Correlation	.582**	.546**	.167	.366**	.641**	.641**	.806**	.713**	.768**	.700**	1	.757**	.194	.660**	.702**	.697**	.234	.827**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.261	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.191	.000	.000	.000	.113	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je12	Pearson Correlation	.595**	.669**	.205	.544**	.713**	.782**	.731**	.647**	.729**	.660**	.757**	1	.315*	.598**	.806**	.734**	.269	.877**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.166	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.031	.000	.000	.000	.068	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je13	Pearson Correlation	.004	-.029	.076	.400**	.224	.279	.017	.015	.264	.052	.194	.315*	1	.156	.150	.554**	.625**	.384**	
	Sig. (2-tailed)	.976	.846	.612	.005	.130	.058	.909	.920	.073	.728	.191	.031		.294	.315	.000	.000	.008	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je14	Pearson Correlation	.625**	.677**	.318*	.212	.512**	.542**	.703**	.704**	.594**	.718**	.660**	.598**	.156	1	.813**	.480**	.123	.767**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.153	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.294		.000	.001	.409	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je15	Pearson Correlation	.662**	.742**	.321*	.365**	.647**	.716**	.768**	.742**	.734**	.813**	.702**	.806**	.150	.813**	1	.585**	.105	.864**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.315	.000		.000	.483	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je16	Pearson Correlation	.371*	.387**	.073	.523**	.527**	.617**	.527**	.467**	.645**	.447**	.697**	.734**	.554**	.480**	.585**	1	.526**	.764**	
	Sig. (2-tailed)	.010	.007	.627	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
je17	Pearson Correlation	-.060	-.139	-.065	.218	.192	.321*	.018	.016	.259	.016	.234	.269	.625**	.123	.105	.526**	1	.333**	
	Sig. (2-tailed)	.689	.352	.664	.141	.197	.028	.902	.913	.080	.916	.113	.068	.000	.409	.483	.000		.022	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
total	Pearson Correlation	.764**	.762**	.418**	.601**	.760**	.774**	.836**	.817**	.877**	.787**	.827**	.877**	.384**	.767**	.864**	.764**	.333**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.022		
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Validitas *Turnover Intention*

Correlations

		ti1	ti2	ti3	ti4	total
ti1	Pearson Correlation	1	.479**	.252	.388**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.001	.087	.007	.000
	N	47	47	47	47	47
ti2	Pearson Correlation	.479**	1	.369*	.331*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001		.011	.023	.000
	N	47	47	47	47	47
ti3	Pearson Correlation	.252	.369*	1	.176	.592**
	Sig. (2-tailed)	.087	.011		.236	.000
	N	47	47	47	47	47
ti4	Pearson Correlation	.388**	.331*	.176	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.007	.023	.236		.000
	N	47	47	47	47	47
total	Pearson Correlation	.771**	.791**	.592**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.873	15

Uji Reliabilitas *Job Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.942	17

Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.672	.666	4

LAMPIRAN IV

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Rumah Sakit Panti

Rapah Yogyakarta



Uji Validitas Work Life Balance

Correlations

		WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	WLB9	WLB10	WLB11	WLB12	WLB13	WLB14	WLB15	TOTAL_WLB
WLB1	Pearson Correlation	1	.115	.382**	.233*	.106	.062	.014	.062	.189	.163	.152	.230	.231*	.311**	.277	.414**
	Sig. (2-tailed)		.331	.001	.048	.371	.604	.905	.604	.109	.168	.199	.051	.050	.007	.018	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB2	Pearson Correlation	.115	1	.209	.619**	.151	.408**	.243*	.455**	.238*	.242*	.333**	.475**	.415**	.269*	.280*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.331		.077	.000	.201	.000	.038	.000	.042	.039	.004	.000	.000	.021	.016	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB3	Pearson Correlation	.382**	.209	1	.091	.075	-.209	-.086	-.137	-.029	.313*	.086	.096	.302**	.228	.113	.308**
	Sig. (2-tailed)	.001	.077		.445	.526	.075	.471	.247	.809	.007	.468	.421	.009	.052	.342	.008
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB4	Pearson Correlation	.233*	.619**	.091	1	.321**	.642**	.402**	.544**	.269*	.246*	.271*	.527**	.361**	.128	.239*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.445		.006	.000	.000	.000	.021	.036	.021	.000	.002	.281	.042	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB5	Pearson Correlation	.106	.151	.075	.321**	1	.290*	.400*	.412**	.487**	.451**	.225	.388**	.342**	.019	.241*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.371	.201	.526	.006		.013	.000	.000	.000	.000	.056	.001	.003	.873	.040	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB6	Pearson Correlation	.062	.408**	-.209	.642**	.290*	1	.597**	.528*	.386*	.365**	.292*	.470**	.189	.016	.162	.616**
	Sig. (2-tailed)	.604	.000	.075	.000	.013		.000	.000	.001	.002	.012	.000	.109	.895	.171	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB7	Pearson Correlation	.014	.243*	-.086	.402**	.400*	.597**	1	.458*	.596**	.419**	.172	.316**	.197	.014	.226	.614**
	Sig. (2-tailed)	.905	.038	.471	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.145	.007	.095	.905	.055	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB8	Pearson Correlation	.062	.455**	-.137	.544**	.412**	.528*	.458*	1	.433**	.253*	.244*	.470**	.233*	.016	.253*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.604	.000	.247	.000	.000	.000	.000		.000	.031	.038	.000	.047	.895	.031	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB9	Pearson Correlation	.189	.238*	-.029	.269*	.487**	.386*	.596**	.433**	1	.551**	.331**	.407**	.318**	.239*	.087	.663**
	Sig. (2-tailed)	.109	.042	.809	.021	.000	.001	.000	.000		.000	.004	.000	.006	.042	.464	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB10	Pearson Correlation	.163	.242*	.313**	.246*	.451**	.365**	.419**	.253*	.551**	1	.244*	.269*	.302**	.203	.041	.630**
	Sig. (2-tailed)	.168	.039	.007	.036	.000	.002	.000	.031	.000		.037	.022	.009	.085	.731	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB11	Pearson Correlation	.152	.333**	.086	.271*	.225	.292*	.172	.244*	.331**	.244*	1	.680**	.335**	.101	.224	.538**
	Sig. (2-tailed)	.199	.004	.468	.021	.056	.012	.145	.038	.004	.037		.000	.004	.397	.057	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB12	Pearson Correlation	.230	.475**	.096	.527**	.398**	.470**	.316**	.470**	.407**	.268*	.680**	1	.308**	.116	.361**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.421	.000	.001	.000	.007	.000	.000	.022	.000		.008	.327	.002	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB13	Pearson Correlation	.231*	.415**	.302**	.361**	.342**	.189	.197	.233*	.318*	.302**	.335**	.308**	1	.278*	.158	.590**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.009	.002	.003	.109	.095	.047	.006	.009	.004	.008		.017	.183	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB14	Pearson Correlation	.311**	.269*	.228	.128	.019	.016	.014	.016	.239*	.203	.101	.116	.278*	1	.035	.347**
	Sig. (2-tailed)	.007	.021	.052	.281	.873	.895	.905	.895	.042	.085	.397	.327	.017		.771	.003
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
WLB15	Pearson Correlation	.277*	.280*	.113	.239*	.241*	.162	.226	.253*	.087	.041	.224	.361**	.158	.035	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.018	.016	.342	.042	.040	.171	.055	.031	.464	.731	.057	.002	.183	.771		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL_WLB	Pearson Correlation	.414**	.633**	.308**	.689**	.597**	.616**	.614**	.616**	.663**	.630**	.538**	.705**	.590**	.347**	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Job Engagement

Correlations

		JE1	JE2	JE3	JE4	JE5	JE6	JE7	JE8	JE9	JE10	JE11	JE12	JE13	JE14	JE15	JE16	JE17	TOTAL_JE
JE1	Pearson Correlation	1	.626**	.327**	.324**	.428**	.266**	.310**	.596**	.338**	.299**	.331**	.349**	-.104	.581**	.370**	-.075	-.181	.583**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.005	.000	.022	.008	.000	.003	.010	.004	.003	.382	.000	.001	.526	.125	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE2	Pearson Correlation	.626**	1	.263**	.220	.335**	.452**	.346**	.561**	.310**	.185	.320**	.334**	-.260	.646**	.350**	.095	.024	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.061	.004	.000	.003	.000	.008	.117	.006	.004	.026	.000	.002	.426	.837	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE3	Pearson Correlation	.327**	.263**	1	.042	.485**	.099	.189	.269**	.097	.048	.286**	.312**	-.205	.353**	.389**	-.096	.021	.411**
	Sig. (2-tailed)	.005	.024		.721	.000	.407	.109	.022	.416	.687	.013	.007	.082	.002	.001	.418	.862	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE4	Pearson Correlation	.324**	.220	.042	1	.180	.292	.182	.426**	.242	.118	.186	.314**	.103	.142	.205	-.067	-.047	.474**
	Sig. (2-tailed)	.005	.061	.721		.127	.012	.124	.000	.039	.321	.115	.007	.388	.232	.082	.574	.693	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE5	Pearson Correlation	.428**	.335**	.485**	.180	1	.172	-.034	.326**	.100	.048	.391**	.344**	-.148	.566**	.501**	-.041	-.007	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.127		.146	.775	.005	.401	.688	.001	.003	.210	.000	.000	.731	.952	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE6	Pearson Correlation	.266**	.452**	.099	.292	.172	1	.447**	.428**	.431**	.441	.362**	.221	-.125	.425**	.276	.172	-.022	.599**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.407	.012	.146		.000	.000	.000	.000	.002	.061	.292	.000	.018	.147	.855	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE7	Pearson Correlation	.310**	.346**	.189	.182	-.034	.447**	1	.448**	.479**	.587**	.162	.295	.004	.319	.269	.183	.143	.626**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.109	.124	.775	.000		.000	.000	.000	.171	.011	.971	.006	.021	.121	.228	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE8	Pearson Correlation	.596**	.561**	.269**	.426**	.326**	.428**	.448**	1	.354**	.432**	.310**	.196	-.146	.354**	.402**	.151	-.072	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.005	.000	.000		.002	.000	.008	.096	.219	.002	.000	.203	.543	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE9	Pearson Correlation	.338**	.310**	.097	.242	.100	.431**	.479**	.354**	1	.644**	.247**	.198	-.008	.387**	.134	.162	-.038	.578**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.416	.039	.401	.000	.000	.002		.000	.035	.094	.946	.001	.260	.171	.751	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE10	Pearson Correlation	.299**	.185	.048	.118	.048	.441**	.587**	.432**	.644**	1	.244**	.082	-.005	.199	.116	.207	.133	.559**
	Sig. (2-tailed)	.010	.117	.687	.321	.688	.000	.000	.000	.000		.038	.493	.967	.092	.328	.079	.260	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE11	Pearson Correlation	.331**	.320**	.288**	.186	.391**	.362**	.162	.310**	.247**	.244**	1	.189	-.263**	.342**	.431**	.122	-.050	.487**
	Sig. (2-tailed)	.004	.006	.013	.115	.001	.002	.171	.008	.035	.038		.110	.025	.003	.000	.302	.677	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE12	Pearson Correlation	.349**	.334**	.312**	.314**	.344**	.221	.295	.196	.198	.082	.189	1	-.089	.413**	.369**	.020	.074	.532**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.007	.007	.003	.061	.011	.096	.094	.493	.110		.455	.000	.001	.870	.536	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE13	Pearson Correlation	-.104	-.260	-.205	.103	-.148	-.125	.004	-.146	-.008	-.005	-.263**	-.089	1	-.277**	-.225	.154	.016	.071
	Sig. (2-tailed)	.382	.026	.082	.388	.210	.292	.971	.219	.946	.967	.025	.455		.018	.055	.194	.892	.548
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE14	Pearson Correlation	.581**	.646**	.353**	.142	.566**	.426**	.319**	.354**	.387**	.199	.342**	.413**	-.277**	1	.452**	-.047	.038	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.232	.000	.000	.006	.002	.001	.092	.003	.000	.018		.000	.694	.748	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE15	Pearson Correlation	.370**	.350**	.389**	.205	.501**	.276	.269**	.402**	.134	.116	.431**	.369**	-.225	.452**	1	-.058	.009	.531**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.001	.082	.000	.018	.021	.000	.260	.328	.000	.001	.055	.000		.627	.943	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE16	Pearson Correlation	-.075	.095	-.096	-.067	-.041	.172	.183	.151	.162	.207	.122	.020	.154	-.047	-.058	1	.417**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.526	.426	.418	.574	.731	.147	.121	.203	.171	.079	.302	.870	.194	.694	.627		.000	.002
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
JE17	Pearson Correlation	-.181	.024	.021	-.047	-.007	-.022	.143	-.072	-.038	.133	-.050	.074	.016	.038	.009	.417**	1	.284**
	Sig. (2-tailed)	.125	.837	.862	.693	.952	.855	.228	.543	.751	.260	.677	.536	.892	.748	.943	.000		.015
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
TOTAL_JE	Pearson Correlation	.583**	.592**	.411**	.474**	.488**	.599**	.626**	.643**	.578**	.559**	.487**	.532**	.071	.602**	.531**	.363**	.284**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.015	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas *Turnover Intention*

Correlations

		TI1	TI2	TI3	TI4	TOTAL_TI
TI1	Pearson Correlation	1	.461**	.294*	.484**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
TI2	Pearson Correlation	.461**	1	.269*	.411**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
TI3	Pearson Correlation	.294*	.269*	1	.201	.589**
	Sig. (2-tailed)	.012	.021		.088	.000
	N	73	73	73	73	73
TI4	Pearson Correlation	.484**	.411**	.201	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.088		.000
	N	73	73	73	73	73
TOTAL_TI	Pearson Correlation	.776**	.755**	.589**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	88.0
	Excluded ^a	10	12.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	15

Uji Reliabilitas *Job Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	17

Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	4

LAMPIRAN V

Uji Analisis Hipotesis



Hipotesis 1 : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Job Engagement*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.304	3.675

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.396	1	438.396	32.458	.000 ^b
	Residual	958.974	71	13.507		
	Total	1397.370	72			

a. Dependent Variable: JobEngagement

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.345	5.170		7.223	.000
	WorkLifeBalance	.594	.104	.560	5.697	.000

a. Dependent Variable: JobEngagement

Hipotesis 2 : Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.184	1.248

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.822	1	26.822	17.209	.000 ^b
	Residual	110.658	71	1.559		
	Total	137.479	72			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.863	1.756		8.463	.000
	WorkLifeBalance	-.147	.035	-.442	-4.148	.000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Hipotesis 3 : Pengaruh *Job Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.199	.188	1.245

a. Predictors: (Constant), JobEngagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.419	1	27.419	17.688	.000 ^b
	Residual	110.061	71	1.550		
	Total	137.479	72			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), JobEngagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.946	2.226		7.612	.000
	JobEngagement	-.140	.033	-.447	-4.206	.000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

Hipotesis 4 : Pengaruh Job Engagement sebagai Variabel Pemediiasi Pengaruh

Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.232	1.211

a. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, JobEngagement

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.770	2	17.385	11.848	.000 ^b
	Residual	102.710	70	1.467		
	Total	137.479	72			

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

b. Predictors: (Constant), WorkLifeBalance, JobEngagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.263	2.245		8.137	.000
	JobEngagement	-.091	.039	-.290	-2.327	.023
	WorkLifeBalance	-.093	.041	-.279	-2.238	.028

a. Dependent Variable: TurnoverIntention

LAMPIRAN VI

Surat Ijin Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta





**YAYASAN PANTI RAPIH
RUMAH SAKIT PANTI RINI**



Jalan Solo Km. 13,2 Kalasan, Yogyakarta - 55571
Telp. (0274) 496022, 496264, Fax (0274) 497206 email:rs_pantirini@yahoo.com
Bankers : Bank CIMB Niaga: 018.01.25545.00.2 ; 287.01.00275.003; BCA Yogyakarta: 037.300.1900

09 Februari 2021

Nomor : L.094/RSRN/U/II/2021
Hal : Izin Pencarian Data dan Penyebaran Kuesioner

Yth. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
di Yogyakarta

Perkenankanlah pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih atas kepercayaan Saudara kepada Rumah Sakit Panti Rini sebagaimana termaksud dalam surat nomor : 0159/Kues/I tanggal 03 Februari 2021 perihal Pencarian data dan penyebaran kuesioner untuk penulisan skripsi

Sehubungan dengan permohonan tersebut di atas, maka dengan ini kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada dasarnya kami tidak berkeberatan mahasiswa Saudara :

Nama : Luh Oviariesta Kumala Putri

NPM : 160322541

Mengambil data untuk penelitian di Rumah Sakit Panti Rini dengan judul : *"Dampak Work Life Balance terhadap Job Engagement dan Turnover Intention "* dalam rangka penulisan skripsi bagi yang bersangkutan.

2. Kami harap selama mengadakan penelitian di Rumah Sakit Panti Rini, yang bersangkutan bersedia mematuhi peraturan dan tata cara yang sedang berlaku dan atau akan diberlakukan.

3. Untuk pelaksanaan selanjutnya, haraplah mahasiswa Saudara menghubungi Kepala Seksi / Kepala Sub Seksi yang terkait dengan penentuan responden

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.



dr. Y. Agus Wijanarka, M. Kes

Tembusan :

1. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Panti Rini
2. Kepala Seksi Pelayanan Medik dan Penunjang Medik Rumah Sakit Panti Rini
3. Kepala Seksi Administrasi Umum dan Keuangan Rumah Sakit Panti Rini
4. Para Kepala Sub Seksi terkait Rumah Sakit Panti Rini
5. Kepala Sub Seksi Sekretariat, Personalia, Humas, PKM/PKMRS RS. Panti Rini
6. Sdri. Luh Oviariesta Kumala Putri