

TESIS

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DALAM KEPERAWATAN DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin sebagai Rumah Sakit Pendidikan Kelas A di Negara Berkembang

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

**ELDA MEUTHIA FARDHANIE MURSADIN
NIM. 2220318320022**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2024**

TESIS

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *INTENTION TO STAY* DALAM KEPERAWATAN DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin sebagai Rumah Sakit Pendidikan Kelas A di Negara Berkembang

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh:

**ELDA MEUTHIA FARDHANIE MURSADIN
NIM. 2220318320022**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Tesis : **Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Intention to Stay* dalam Keperawatan dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin sebagai Rumah Sakit Pendidikan Kelas A di Negara Berkembang)**

Nama : **ELDA MEUTHIA FARDHANIE MURSADIN**

NIM : **2220318320022**

Pembimbing,



Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si
NIP. 19671231 199512 1 002

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M.
NIP. 19721010 200312 2 002

Tanggal Lulus: 15 Juli 2024

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *JOB SATISFACTION*
TERHADAP *INTENTION TO STAY* DALAM KEPERAWATAN DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
ULIN BANJARMASIN SEBAGAI RUMAH SAKIT PENDIDIKAN KELAS
A DI NEGARA BERKEMBANG)**

TESIS

Oleh

ELDA MEUTHIA FARDHANIE MURSADIN
NIM. 2220318320022

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal: 15 Juli 2024

Susunan Tim Penguji

Ketua

Dr. Zakhyadi Ariffin, Drs., M.Si.
NIP. 19600208 198703 1 001



Sekretaris

Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M.
NIP. 19721010 200312 2 002



Pembimbing

Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si.
NIP. 19671231 199512 1 002



Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M.
NIP. 19721010 200312 2 002

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan Saya, di dalam naskah **TESIS** Saya yang berjudul:

“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Intention to Stay* dalam Keperawatan dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi di Negara Berkembang (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin sebagai Rumah Sakit Pendidikan Kelas A)”

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah **TESIS** ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, Saya bersedia **TESIS** ini digugurkan dan gelar akademik yang Saya peroleh (**M.M.**) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (**UU No. 22 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70**).

Banjarmasin, 1 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,



Elda Meuthia Fardhanie Mursadin
NIM. 2220318320022

ABSTRACT

Elda Meuthia Fardhanie Mursadin, *The Effect of Work-Life Balance and Job Satisfaction on Intention to Stay in Nursing with Organizational Commitment as a Moderating Variable (A Study on Nurses at Ulin General Hospital Banjarmasin as a Grade-A Teaching Hospital in a Developing Nation)*. Ahmad Alim Bachri (Advisor).

Maintaining nurses' employment is imperative to sustain the current surplus-shortage phenomenon in developing nations. Factors related to intention to stay in nursing identified by previous studies e.g. work-life balance, job satisfaction, and organizational commitment, has not been entirely comprehended among both female and male nurses'. This research aims to analyze factors related to intention to stay in the profession among nurses' in a developing nation.

A quantitative research design with an explanatory approach was conducted among 284 female and male nurses employed at Ulin General Hospital in Banjarmasin, South Kalimantan, Indonesia. Participants completed standardized questionnaires utilizing a Likert Scale weighting from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree) related to this research measuring work-life balance, job satisfaction, organizational commitment, and intention to stay in nursing. Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) analysis using SmartPLS 4.1.0.3. software was applied to determine if work-life balance, job satisfaction, and organizational commitment were significant in affecting intention to stay in nursing.

The results of this research are concluded as follow: (1) work-life balance has a positive and significant effect on intention to stay in nursing, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on intention to stay in nursing, (3) organizational commitment has a positive and significant effect on intention to stay in nursing, (4) organizational commitment moderates the positive and significant effect of work-life balance on intention to stay in nursing, and lastly (5) organizational commitment moderates the positive and significant effect of job satisfaction on intention to stay in nursing. Thus, these findings help contribute to the hospital managements decision making process in enhancing nurses' intention to stay.

Keywords: *work-life balance, job satisfaction, intention to stay, organizational commitment*

Banjarmasin, July 23, 2024

Approved by:

Head of Language Center


Dr. Jumariati, M. Pd.

NIP. 197608062001122002

ABSTRAK

Elda Meuthia Fardhanie Mursadin, Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Intention to Stay* dalam Keperawatan dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin sebagai Rumah Sakit Pendidikan Kelas A di Negara Berkembang). Ahmad Alim Bachri (Pembimbing).

Mempertahankan keberadaan perawat sangat penting untuk mengatasi fenomena *surplus-shortage* keperawatan yang terjadi di negara-negara berkembang. Faktor-faktor yang berkaitan dengan *intention to stay* dalam keperawatan yang telah diidentifikasi oleh para peneliti sebelumnya, seperti: *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment*, belum sepenuhnya dipahami baik pada perawat berjenis kelamin wanita maupun pria. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan *intention to stay* dalam profesi keperawatan pada perawat di negara berkembang.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory* serta dilakukan pada 284 perawat wanita dan pria yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia. Responden mengisi kuesioner yang sudah terstandarisasi menggunakan Skala *Likert* dengan bobot 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) terkait penelitian ini yang mengukur *work-life balance*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, dan *intention to stay* dalam keperawatan. *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1.0.3. diterapkan guna menentukan apakah *work-life balance*, *job satisfaction*, *organizational commitment*, berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* perawat.

Hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut: (1) *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dalam keperawatan, (2) *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dalam keperawatan, (3) *organizational commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dalam keperawatan, (4) *organizational commitment* memoderasi pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* terhadap *intention to stay* dalam keperawatan, dan terakhir (5) *organizational commitment* memoderasi pengaruh positif dan signifikan pengaruh signifikan *job satisfaction* terhadap *intention to stay* dalam keperawatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini berkontribusi terhadap proses pengambilan keputusan manajemen rumah sakit dalam meningkatkan *intention to stay* perawat.

Kata Kunci: *work-life balance*, *job satisfaction*, *intention to stay*, *organizational commitment*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini berjudul **“Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Intention to Stay* dalam Keperawatan dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin sebagai Rumah Sakit Pendidikan Kelas A di Negara Berkembang)”**. Penulisan tesis ini merupakan syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata dua (S-2) dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini tidak akan berjalan lancar dari awal hingga akhir tanpa adanya saran, doa, serta dukungan dari kedua orang tua, dosen pembimbing, tim dosen penguji, dan pihak-pihak lainnya. Pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat sekaligus Dosen Pembimbing Tesis yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam memberikan bimbingan serta kelancaran kepada Peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Ahmad Yunani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan rekomendasi atas penulisan tesis ini.

3. Ibu Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M., selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat sekaligus Sekretaris Penguji yang telah bersedia memberikan saran dan dukungan kepada Peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Dr. Zakhyadi Ariffin, Drs., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Ketua Penguji yang telah bersedia memberikan bimbingan kepada Peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh Staf di Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat yang telah memberikan banyak pengetahuan dan pengalaman yang bermanfaat bagi Peneliti.
6. Bapak dr. Diauddin, M.Kes., selaku Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin yang telah memberikan persetujuan untuk Peneliti melakukan penelitian tesis ini.
7. Bapak Heru, S.K.M., M.M., selaku Kepala Bidang Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin yang telah membantu Peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
8. Bapak Muhammad Aini, S.Kep., selaku Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin yang telah membantu Peneliti dalam penyelesaian tesis ini.
9. Bapak Khairil Asadi, S.Kep., M.MKes., selaku Kepala Instalasi Riset Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin yang telah memberikan saran bagi Peneliti dalam penyelesaian tesis ini.

10. Seluruh Bapak/Ibu perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian tesis ini.
11. Kedua orang tua tercinta Elita Susiana, S.Sos., dan Ir. Aqli Mursadin, S.T., M.T., Ph.D., yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tak terhingga, serta dalam memfasilitasi kemudahan dan kenyamanan selama Peneliti menempuh masa pendidikan. Suatu kehormatan telah menjadi putri tunggal kalian.
12. Teman-teman Program Magister Manajemen Angkatan Tahun 2022 yang telah menjadi teman seperjuangan selama masa perkuliahan dan turut memberikan bantuan untuk Peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini masih memiliki banyak kekurangan, sehingga Peneliti mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca agar tesis ini menjadi lebih baik lagi serta dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak.

Banjarmasin, 25 Juni 2024



Elda Meuthia Fardhanie Mursadin

DAFTAR ISI

	HALAMAN
SAMPUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	14
2.1.1. Pengertian <i>Work-Life Balance</i>	14
2.1.2. Indikator <i>Work-Life Balance</i>	15
2.1.3. Pengertian <i>Job Satisfaction</i>	16
2.1.4. Indikator <i>Job Satisfaction</i>	17
2.1.5. Pengertian <i>Organizational Commitment</i>	18
2.1.6. Indikator <i>Organizational Commitment</i>	19
2.1.7. Pengertian <i>Intention to Stay</i>	20
2.1.8. Indikator <i>Intention to Stay</i>	21
2.1.9. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Intention to Stay</i>	22
2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya	23
2.3. Keterkaitan Antar <i>Work-Life Balance</i> , <i>Job Satisfaction</i> , dan <i>Organizational Commitment</i> dengan <i>Intention to Stay</i>	40
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual (Model Penelitian).....	42
3.2. Hipotesis Penelitian	43
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis dan Tempat Penelitian	47

4.2.	Unit Analisis	47
4.3.	Pertimbangan Etis	48
4.4.	Populasi dan Ukuran Sampel	48
4.4.1.	Populasi	48
4.4.2.	Ukuran Sampel	48
4.5.	Metode Pengambilan Sampel	49
4.6.	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	51
4.6.1.	Variabel Eksogen (Variabel Independen/Bebas)	51
4.6.2.	Variabel Endogen (Variabel Dependen/Terikat)	53
4.6.3.	Variabel Moderasi (Variabel <i>Moderating</i>)	55
4.7.	Pengukuran Variabel (Instrumen Penelitian)	58
4.8.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	59
4.8.1.	Uji Validitas	59
4.8.2.	Uji Reliabilitas	60
4.9.	Metode Pengumpulan Data	60
4.9.1.	Sumber Data	61
4.10.	Metode Analisis Data	61
4.10.1.	Konseptualisasi Model	63
4.10.2.	Menentukan Metode Analisis <i>Algorithm</i>	64
4.10.3.	Menentukan Metode <i>Re-Sampling</i>	64
4.10.4.	Menggambar Diagram Jalur	64
4.10.5.	Evaluasi Model	65

BAB V HASIL PENELITIAN

5.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	68
5.2.	Karakteristik Responden	73
5.3.	Analisis Deskriptif Jawaban Responden	80
5.4.	Hasil Pengujian <i>Outer Model (Measurement Model)</i>	88
5.5.	Hasil Pengujian <i>Inner Model (Structural Model)</i>	94
5.6.	Pembahasan Hasil Penelitian	101
5.7.	Implikasi Hasil Penelitian	106
5.7.1.	Implikasi Teoritis	106
5.7.2.	Implikasi Manajerial	106
5.8.	Keterbatasan Penelitian	113

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.	Kesimpulan	115
6.2.	Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

120

LAMPIRAN

126

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Jumlah Perawat RSUD Ulin Banjarmasin Tahun 2022–2023	5
1.2.	Hasil Pra-Survei <i>Intention to Stay</i> Perawat RSUD Ulin Banjarmasin.....	5
2.1.	Hasil Penelitian Sebelumnya	25
4.1.	Proporsi Pengambilan Jumlah Sampel Penelitian.....	50
4.2.	Definisi Operasional Variabel.....	56
4.3.	Instrumen Penelitian Skala <i>Likert</i>	58
4.4.	Kategori Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden	58
4.5.	Kriteria Evaluasi <i>Outer Model</i>	66
4.6.	Kriteria Evaluasi <i>Inner Model</i>	67
5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
5.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
5.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	75
5.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	75
5.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	76
5.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Unit/Ruang Bertugas	77
5.7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	78
5.8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	79
5.9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Anak.....	80
5.10.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Work-Life Balance</i>	81
5.11.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Job Satisfaction</i>	83
5.12.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Intention to Stay</i>	85
5.13.	Tanggapan Responden Terhadap <i>Organizational Commitment</i>	87
5.14.	Hasil Uji Validitas Konvergen.....	89
5.15.	Hasil Uji Validitas Diskriminan dengan HTMT.....	91
5.16.	Hasil Uji Validitas Diskriminan dengan <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	91
5.17.	Hasil Uji Validitas Diskriminan dengan <i>Cross Loadings</i>	92
5.18.	Hasil Uji Reliabilitas.....	93
5.19.	Hasil Uji <i>Inner Model (Structural Model)</i>	95
5.20.	Hasil Pengujian Hipotesis	99

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.1.	Jumlah Tenaga Keperawatan di Indonesia Tahun 2021–2023	4
3.1.	Kerangka Konseptual (Model Penelitian).....	42
4.1.	Diagram Jalur <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	65
5.1.	Logo RSUD Ulin Banjarmasin	69
5.2.	Struktur Organisasi RSUD Ulin Banjarmasin	71
5.3.	Diagram Jalur <i>Outer</i> dan <i>Inner Model</i> Penelitian.....	94

DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
Lampiran I	Surat Izin Penelitian dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin	126
Lampiran II	Surat Keterangan Kelayakan Etik Penelitian dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Ulin Banjarmasin	127
Lampiran III	Lembar Pernyataan Kesediaan Responden Penelitian	128
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian	129
Lampiran V	Sertifikat Hasil Uji Plagiasi	137
Lampiran VI	<i>Output Hasil Pengujian Outer Model (Measurement Model)</i>	138
Lampiran VII	<i>Output Hasil Pengujian Inner Model (Structural Model)</i>	141