

Pengaruh *Work Life Balance* dan Persepsi Dukungan Supervisor terhadap *Intention to Stay* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Alwi¹, Fauji Sanusi², Ali Imron³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

alwiii2407@gmail.com¹, fauji.sanusi@untirta.ac.id², ali.imron@untirta.ac.id³

Submitted: 17th July 2024 | **Edited:** 08st Sep 2024 | **Issued:** 01st Dec 2024

Cited on: Alwi, A., Sanusi, F., & Imron, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Persepsi Dukungan Supervisor Terhadap Intention to Stay dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 443-456.

Abstract

This study aims to determine the impact of work-life balance (X1) and Perceived Supervisor Support (X2) on intention to stay (Y) with job satisfaction (Z) as an intervening variable. The method used is a descriptive quantitative approach with purposive sampling, which involves sampling based on criteria predetermined by the researcher. Data collection was done using a questionnaire with interval scale measurements, and 80 respondents were selected as a sample from a total population of 375 nurses at RSUD Banten. Data analysis was performed using a model test with SmartPLS 4.0 analysis tool. The results of the study are as follows: (1) work-life balance has a positive and significant effect on intention to stay with a t-statistic value ($1.794 > 1.65$) and p-value ($0.036 < 0.05$), (2) perceived supervisor support has a positive and significant effect on intention to stay with a t-statistic value ($2.059 > 1.65$) and p-value ($0.020 < 0.05$), (3) work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-statistic value ($2.357 > 1.65$) and p-value ($0.009 < 0.05$), (4) perceived supervisor support has a positive and significant effect on job satisfaction with a t-statistic value ($4.021 > 1.65$) and p-value ($0.000 < 0.05$), (5) job satisfaction has a positive and significant effect on intention to stay with a t-statistic value ($4.675 > 1.65$) and p-value ($0.000 < 0.05$), (6) job satisfaction mediates the effect of work-life balance on intention to stay with a t-statistic value ($2.024 > 1.65$) and p-value ($0.021 < 0.05$), (7) job satisfaction mediates the effect of perceived supervisor support on intention to stay with a t-statistic value ($3.207 > 1.65$) and p-value ($0.001 < 0.05$).

Keywords: Work Life Balance; Perceived Supervisor Support; Job Satisfaction; Intention to Stay

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* (X1) dan persepsi dukungan *supervisor* (X2) terhadap *intention to stay* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh peneliti. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala interval dan menggunakan 80 responden sebagai sampel dari jumlah total populasi sebanyak 375 perawat RSUD Banten. Untuk analisis data menggunakan uji model menggunakan alat analisis *SmartPLS* 4.0. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: (1) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dengan nilai t-statistik ($1,794 > 1,65$) dan p-values ($0,036 < 0,05$), (2) persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dengan nilai t-statistik

(2,059 > 1,65) dan p-values (0,020 < 0,05), (3) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik (2,357 > 1,65) dan p-values (0,009 < 0,05), (4) persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik (4,021 > 1,65) dan p-values (0,000 < 0,05), (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* dengan nilai t-statistik (4,675 > 1,65) dan p-values (0,000 < 0,05), (6) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* dengan *intention to stay* dengan nilai t-statistik (2,024 > 1,65) dan p-values (0,021 < 0,05), (7) kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dengan *intention to stay* dengan nilai t-statistik (3,207 > 1,65) dan p-values (0,001 < 0,05).

Kata Kunci: Work Life Balance; Persepsi Dukungan Supervisor; Kepuasan Kerja; Intention to Stay

PENDAHULUAN

RSUD Banten adalah rumah sakit umum daerah milik pemerintah Kabupaten Serang yang terletak di Kota Serang yang berdiri pada bulan Oktober 2013. Rumah sakit yaitu fasilitas pelayanan kesehatan individual yang menyiapkan layanan rawat inap dan rawat jalan. Pada penelitian ini fenomena *intention to stay* menggunakan data *resign*, karena ketika organisasi memiliki data *resign* yang meningkat di setiap tahunnya berarti terdapat masalah pada pengelolaan sumber daya manusia. Rendahnya intensitas perawat untuk tetap tinggal (*intention to stay*) telah menjadi masalah serius bagi rumah sakit. Proses perekrutan yang berhasil mendapatkan perawat berkualitas menjadi percuma ketika perawat tersebut memutuskan untuk bekerja di tempat lain (Rahmawati et al., 2014). Ini dapat kita lihat dari data perawat yang *resign* pada tahun 2018-2023 di RSUD Banten sebagai berikut:

Tabel 1. Data *resign* perawat RSUD Banten 2018-2023

Tahun	Jumlah perawat <i>resign</i>	Jumlah perawat yang masih menetap
2018	9	176
2019	4	178
2020	0	176
2021	8	338
2022	12	390
2023	19	375

Sumber: Data diolah untuk penelitian, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas terdapat laporan *resign* perawat dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2023 tingkat *resign* yang terjadi pada RSUD Banten memiliki fluktuasi. Seharusnya tingkat *resign* yang terjadi di setiap tahunnya mengalami penurunan, akan tetapi dapat dilihat dari data bahwa perawat di RSUD Banten mengalami kenaikan tingkat *resign* yang terjadi di setiap tahunnya. Dan data *resign* yang tertinggi terjadi pada tahun 2023 yaitu sebanyak 19 perawat. Ini berarti adanya masalah pada niat untuk bertahan (*intention to stay*) perawat pada pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan tabel 1 diduga salah satu permasalahan yang terjadi pada RSUD Banten yaitu *work life balance*. Ketika seorang pegawai memiliki keseimbangan yang kurang baik maka akan mengakibatkan stress dan kesehatan mental yang buruk yang disebabkan oleh beban kerja yang melebihi batas atau kurangnya waktu untuk istirahat. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindfelt et al., (2018) dengan hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *intention to stay*. Peneliti melakukan *pra-survey*

terhadap 30 perawat mengenai *work life balance*, berikut tanggapan para perawat RSUD Banten terkait dengan *work life balance*.

Tabel 2. Hasil *pra-survey* tanggapan perawat terhadap *work life balance*

No	Tanggapan perawat (<i>work life balance</i>)	Persentase	
		Ya	Tidak
1	Saya sering kali bekerja lebih dari 8 jam setiap harinya	63%	37%
2	Saya tetap harus bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	57%	43%
3	Saya merasa dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan saya	50%	50%
4	Masalah yang dimiliki dengan keluarga tidak terganggu dengan pekerjaan	73%	27%
5	Waktu yang dimiliki untuk pribadi maupun keluarga tidak terganggu oleh pekerjaan	50%	50%

Sumber: Laporan *pra-survey*, 2024

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa penerapan *work life balance* perawat RSUD Banten belum seimbang. Berdasarkan hasil *pra-survey* menyatakan bahwa masih banyak perawat yang bekerja di luar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi yaitu lebih dari 8 jam, dan masih banyak perawat yang belum bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan juga aktivitas diluar pekerjaannya.

Kemudian faktor kedua yang diduga menyebabkan menurunnya *intention to stay* yaitu persepsi dukungan *supervisor*. Ketika pegawai tidak merasakan dukungan dari *supervisor* mereka akan merasa kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, karena mereka mungkin tidak merasa dihargai atau didukung. Selain itu, pegawai yang merasa tidak didukung cenderung untuk mencari kesempatan di tempat kerja lain, dan akan menurunkan niat untuk tetap tinggal (*intention to stay*) pada organisasi dan pekerjaan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Presbiteo & Calleja (2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan *supervisor* memiliki pengaruh terhadap *intention to stay*. Peneliti melakukan *pra-survey* kepada 30 perawat yang bekerja di RSUD Banten mengenai persepsi dukungan *supervisor*, berikut merupakan tanggapan para perawat terkait dengan persepsi dukungan *supervisor*.

Tabel 3. Hasil *pra-survey* tanggapan perawat terhadap persepsi dukungan *supervisor*

No	Tanggapan perawat (<i>work life balance</i>)	Persentase	
		Ya	Tidak
1	<i>Supervisor</i> memberikan kesejahteraan terhadap saya	33%	67%
2	<i>Supervisor</i> peduli ketika saya bekerja	40%	60%
3	<i>Supervisor</i> selalu membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja	80%	20%
4	<i>Supervisor</i> selalu memberikan dukungan positif terhadap saya	57%	43%

Sumber: Laporan *pra-survey*, 2024

Berdasarkan hasil *pra-survey* dapat dilihat bahwa persepsi dukungan *supervisor* yang terjadi pada RSUD Banten memiliki hasil yang kurang baik. Karena masih banyaknya perawat yang merasa bahwa *supervisor* kurang memberikan kepedulian serta dukungan kepada mereka. Sehingga dapat kita

lihat bahwa dukungan supervisor yang dirasakan perawat yang bekerja pada RSUD Banten belum merata.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu berdasarkan penelitian Sudibjo & Suwarli (2020) dengan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan work life balance terhadap intention to stay. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Lindfelt et al., (2018) dengan hasil penelitian bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. Dengan demikian bahwa work life balance dapat mempengaruhi intention to stay. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofia & Walyono, (2021) dengan hasil penelitian work life balance tidak memiliki pengaruh terhadap intention to stay. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Purba, S (2014) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh antara work life balance terhadap intention to stay.

Tidak hanya work life balance, faktor lain yang dapat mempengaruhi intention to stay adalah persepsi dukungan supervisor. Sesuai dengan hasil penelitian (Nasyira et al., 2014) yang menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan supervisor terhadap intention to stay. Kemudian menurut (Presbitero & Calleja, 2019) bahwa persepsi dukungan supervisor memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intention to stay. Hal ini berarti persepsi dukungan supervisor memiliki pengaruh terhadap intention to stay, yang dimana apabila persepsi dukungan supervisor tinggi maka karyawan akan semakin termotivasi dan mengakibatkan tingginya niat untuk bertahan karyawan (intention to stay).

Akan tetapi menurut penelitian (Radford et al., 2015) dengan hasil yang didapatkan bahwa tidak ada pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap intention to stay. Kemudian menurut (Setyaningrum et al., 2023) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh persepsi dukungan supervisor terhadap intention to stay.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat kita simpulkan bahwa peningkatan karyawan untuk bertahan tidak akan dipengaruhi oleh tingkat work life balance dan persepsi dukungan supervisor yang semakin tinggi. Beberapa penelitian tersebut merupakan penelitian dengan variabel yang sama namun memiliki perbedaan pada hasil penelitiannya.

LANDASAN TEORI

Intention to stay

Arti *intention* merupakan keinginan atau niat yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mengupayakan sesuatu (Siahan, 2014). *Intention to stay* bisa didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan pegawai untuk secara sukarela memilih tetap bekerja di pekerjaannya. Nilai pegawai untuk bertahan di sebuah perusahaan adalah keadaan dimana pegawai cenderung ingin tetap bersama perusahaan tersebut sampai mereka terpaksa harus pergi karena keadaan tertentu. Indikator *intention to stay* menurut Santoso & Yuliantika (2022)

1. Berpikir untuk bertahan

Merupakan suatu niat karyawan untuk berada di organisasi tempatnya bekerja saat ini baik pada jangka waktu dekat atau lama.

2. Berpikir pada pekerjaannya

Merupakan perilaku karyawan untuk tidak memikirkan alternatif pekerjaan mereka selain pekerjaan mereka saat ini.

3. Keinginan untuk bertahan

Merupakan tindakan karyawan yang memiliki niat untuk bertahan meskipun ada pekerjaan dan kesempatan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini.

Work Life Balance

Work life balance diartikan sebagai perbandingan antara waktu yang digunakan untuk bekerja dengan waktu yang digunakan dengan keluarga serta melakukan kegiatan yang disukai. *Work life balance* sangat penting untuk dicapai, ketika seseorang tidak dalam kondisi yang optimal, kinerja mereka cenderung menurun. Selain itu, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan beban tanggung jawab dan menghambat kemampuan seseorang (Pangeri, R, 2020). Menurut Made & Ganaphathi (2016) ada beberapa indikator *work life balance* yaitu:

1. Keseimbangan Waktu

Keseimbangan waktu berkaitan dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan.

2. Keseimbangan Keterlibatan

Keseimbangan keterlibatan merujuk pada dampak psikologis dan tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Keseimbangan Kepuasan

Keseimbangan kepuasan mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya dan kehidupan di luar pekerjaan.

Persepsi Dukungan Supervisor

Dukungan dari *supervisor* bisa diartikan sejauh mana *supervisor* memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai hasil dari pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan. *Supervisor* dianggap sebagai perwakilan organisasi yang bertanggung jawab dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya, yang merupakan indikasi dukungan dari organisasi yang dilihat oleh pegawai (Nawawi, 2013). Persepsi dukungan *supervisor* adalah bagaimana pegawai melihat sejauh mana *supervisor* menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan, minat, serta kesehatan mereka. Menurut Harthantyo & Rahardjo, (2017) indikator persepsi dukungan *supervisor* antara lain sebagai berikut:

1. Kesejahteraan dari *supervisor*

Sikap *supervisor* terhadap pegawai menunjukkan bahwa *supervisor* memperhatikan kesejahteraan pegawai dalam hal penghargaan terhadap usaha yang mereka lakukan.

2. Pertimbangan nilai karyawan oleh *supervisor*

Supervisor memperhatikan tujuan dan pendapat pegawai serta menunjukkan kepedulian terhadap mereka.

3. Kepedulian *supervisor*

Sikap *supervisor* terhadap pegawai menunjukkan bahwa *supervisor* memperhatikan kesejahteraan pegawai tersebut.

4. Penyediaan bantuan *supervisor*

Supervisor memberikan dukungan kepada pegawai yang menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

5. Dukungan karir *supervisor*

Sikap *supervisor* terhadap pegawai terkait dengan memberikan peluang bagi pengembangan karir pegawai agar dapat berkembang.

Kepuasan Kerja

Menurut Aliya & Saragih (2020) kepuasan kerja merupakan gambaran yang mencerminkan bagaimana individu merasakan kesejahteraan mereka sehubungan dengan beban kerja dan aktivitas yang mereka lakukan. Winarsih (2019) Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan sejauh mana pegawai merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka Menurut Santoso & Yuliantika (2022) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi dari pekerjaan yang dilakukan individu dapat menjadi faktor penentu kepuasan kerja.

2. Upah/Gaji

Jumlah kompensasi yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya, apakah dinilai cukup sesuai dengan kebutuhan yang anggap secara adil.

3. *Supervisi/Pengawas*

Individu yang secara konsisten menyediakan intruksi atau petunjuk dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Rekan kerja

Individu yang terus beradaptasi dalam menjalankan pekerjaannya dapat mempengaruhi apakah pekerjaan tersebut menjadi menyenangkan atau tidak.

5. Promosi

Promosi jabatan merupakan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan berupa perkembangan pegawai untuk ke posisi karir yang lebih tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Ghozali & Latan (2015) penelitian kuantitatif merupakan penelitian dapat dibangun dimana hipotesis tersebut dapat membangun dan menguji secara empirik. Dalam penelitian ini populasi yang diambil merupakan perawat RSUD Banten yang berjumlah 375 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Responden merupakan perawat yang bekerja di RSUD Banten

2. Responden merupakan perawat yang telah memiliki pengalaman bekerja lebih dari 2 tahun di RSUD Banten.

3. Responden merupakan perawat yang sudah memiliki kontrak kerja di RSUD Banten.

Rumus pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini mengikuti rumus yang dikembangkan oleh Hair, yang disesuaikan dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM) yang digunakan. Dalam metode SEM, jumlah sampel yang digunakan paling sedikit 5 kali jumlah indikator (Hair et al., 2017).

Metode pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling*. Metode *Purposive sampling* merupakan teknik sampling yang dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Berdasarkan penjelasan di atas maka sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 5×16 (Indikator) = 80 Responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah 80 orang. Dalam penelitian ini data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Menurut (Ferdinand, 2014) data primer adalah data dari hasil penelitian langsung di lapangan yang menjadi penelitian melalui penyebaran angket ataupun kuesioner. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh peneliti, untuk tujuan yang berbeda. Data sekunder yang dipakai berupa dari penelitian daftar pustaka serta laporan-laporan perusahaan dan sumber-sumber yang berhubungan dengan penelitian (Ferdinand, 2014). Prosedur pengumpulan informasi ini terdiri dari: Wawancara, Kuesioner dan Studi Pustaka.

HASIL PENELITIAN

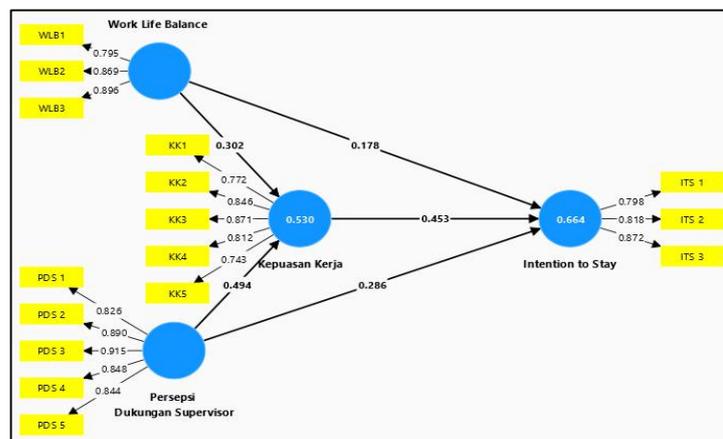
Partial Least Square (PLS)

Pengujian hipotesis ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* Dengan menggunakan *SmartPLS 4.0* berikut adalah model program PLS yang diujikan:

Evaluasi *Outer Model*

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner.



Gambar 1. Hasil Output SmartPLS

Sumber: *Output Pengolahan Data SmartPLS, 2024*

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa terlihat sudah memiliki *convergent validity* karena pada *loading factor* nilainya di atas 0,7. Pada variabel *work life balance (WLB)* nilai indikator-indikatornya untuk WLB1 sebesar 0,795, WLB2 sebesar 0,869 dan WLB3 sebesar 0,896. Pada variabel persepsi dukungan *supervisor (PDS)* nilai indikator-indikatornya untuk PDS1 sebesar 0,826, PDS2 sebesar 0,890, PDS3 sebesar 0,915, PDS4 sebesar 0,848 dan PDS5 sebesar 0,844. Pada variabel kepuasan kerja (KK) nilai indikator-indikatornya untuk KK1 sebesar 0,772, KK2 sebesar 0,8,46, KK3

sebesar 0,871, KK4 sebesar 0,812 dan KK5 sebesar 0,743. Pada variabel *intention to stay* (ITS) nilai indikator-indikatornya untuk ITS1 sebesar 0,798, ITS2 sebesar 0,818 dan ITS3 sebesar 872. Karena semua loading factornya memiliki nilai >0,7 maka disimpulkan model layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) masing-masing konstruk bernilai >0,5 dimana untuk *intention to stay* sebesar 0,689, kepuasan kerja sebesar 0,656, *work life balance* sebesar 0,730 dan persepsi dukungan *supervisor* sebesar 0,748. Maka tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

Tabel 4. Outer Loading

	Intention to Stay	Kepuasan Kerja	Persepsi Dukungan Supervisor	Work Life Balance
ITS 1	0.798			
ITS 2	0.818			
ITS 3	0.872			
KK1		0.772		
KK2		0.846		
KK3		0.871		
KK4		0.812		
KK5		0.743		
PDS 1			0.826	
PDS 2			0.890	
PDS 3			0.915	
PDS 4			0.848	
PDS 5			0.844	
WLB1				0.795
WLB2				0.869
WLB3				0.896

Sumber: *Output Pengolahan Data SmartPLS, 2024*

Berikut disajikan penjelasan atas hasil pengujian model pengukuran pada tabel di atas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Indikator ITS1-ITS3 mengukur konstruk *intention to stay*. Seluruh indikator *intention to stay valid* yaitu mempunyai *factor loading* >0,7, nilai AVE >0,5.
2. Indikator KK1-KK5 mengukur konstruk kepuasan kerja. Seluruh indikator kepuasan kerja *valid* yaitu mempunyai *factor loading* >0,7, nilai AVE >0,5.
3. Indikator WLB1-WLB5 mengukur konstruk *work life balance*. Seluruh indikator *work life balance valid* yaitu mempunyai *factor loading* >0,7, nilai AVE >0,5.
4. Indikator PDS1-PDS5 mengukur konstruk persepsi dukungan *supervisor*. Seluruh indikator persepsi dukungan *supervisor valid* yaitu mempunyai *factor loading* >0,7, nilai AVE >0,5.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5. Uji Validitas Diskriminan

	Intention to stay	Kepuasan Kerja	Work Life Balance	Persepsi Dukungan Supervisor
ITS1	0,798	0,626	0,569	0,703
ITS2	0,818	0,587	0,476	0,514
ITS3	0,872	0,677	0,555	0,548
KK1	0,612	0,772	0,522	0,452
KK2	0,704	0,846	0,493	0,588
KK3	0,63	0,871	0,543	0,710
KK4	0,586	0,812	0,546	0,409
KK5	0,542	0,743	0,424	0,608
WLB1	0,454	0,391	0,795	0,385
WLB2	0,530	0,533	0,869	0,614

	<i>Intention to stay</i>	Kepuasan Kerja	<i>Work Life Balance</i>	Persepsi Dukungan Supervisor
WLB3	0,644	0,635	0,896	0,630
PDS1	0,524	0,507	0,556	0,826
PDS2	0,622	0,577	0,579	0,890
PDS3	0,615	0,642	0,607	0,915
PDS4	0,608	0,600	0,468	0,848
PDS5	0,699	0,642	0,598	0,844

Sumber: *Output* Pengolahan Data *SmartPLS*, 2024

Indikator ditunjukkan valid ketika *loading factor*-nya pada konstruk lebih besar dengan nilai lain yaitu sebesar $>0,7$. Dari hasil di atas pengujian disimpulkan bahwa:

1. Indikator *intention to stay* (ITS1-ITS3) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dari *loading factor* konstruk lain.
2. Indikator kepuasan kerja (KK1-KK5) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dari *loading factor* konstruk lain.
3. Indikator *work life balance* (WLB1-WLB3) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dari *loading factor* konstruk lain.
4. Indikator persepsi dukungan supervisor (PDS1-PDS5) memiliki *loading factor* yang lebih tinggi pada variabel latennya dari *loading factor* konstruk lain.

Dari analisis *cross loading* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan pada validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dengan nilai *cronbach's alpha* yang diharapkan minimal 0,6-0,7 dan *composite reliability* sebesar $>0,7$.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

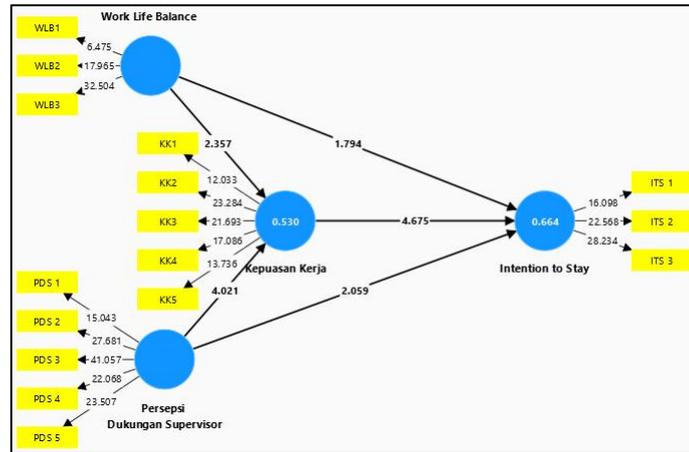
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Intention to Stay	0.774	0.777
Kepuasan Kerja	0.868	0.874
Persepsi Dukungan Supervisor	0.916	0.920
Work Life Balance	0.817	0.850

Sumber: *Output* Pengolahan Data *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel.

Evaluasi Inner Model

Analisis *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2021). *Model structural* diestimasi menggunakan uji *R-square* dan *Q-square*. Dengan nilai *R-square* 0,67 (baik), 0,33 (moderat atau medium), dan 0,19 (lemah). Dan nilai *Q-square* memiliki *predictive relevance* dengan nilai 0,02 dikatakan lemah, 0,15 sedang dan 0,35 kuat (Ghozali, 2021).



Gambar 2. Output Model Pengukuran Inner Model
 Sumber: Output Pengolahan Data SmartPLS, 2024

Hasil Uji R-square (R²)

Model *structural* menunjukkan variabel *intention to stay* memiliki nilai R² sebesar 0,664 atau 66,4%. Sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai R² sebesar 0,530 atau 53%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *r-square* > 0,33 memiliki nilai yang moderat atau medium.

Hasil Uji Q-square (Q²)

Variabel *intention to stay* memiliki nilai *q-square* sebesar 0,521 atau 52,1%, dan kepuasan kerja memiliki nilai *q-square* sebesar 0,495 atau 49,5%. Hal ini menunjukkan bahwa *q-square* > 0,35 memiliki *predictive relevance* yang kuat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen melalui aplikasi *SmartPLS*. Pengujian hipotesis dilakukan melalui perbandingan antara t-hitung dan t-tabel yang tersaji dengan nilai probabilitas atau *alpha* (α) sebesar 5% atau 0,05. Dengan nilai t-tabel sebesar 1,65.

1. Jika t hitung < t tabel dan probabilitas $0,05 < p \text{ value}$, maka kesimpulannya H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak signifikan.
2. Jika t hitung \geq t tabel dan probabilitas $0,05 \geq p \text{ value}$, maka kesimpulannya H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya signifikan.

Uji hipotesis ini dilakukan dengan *bootstrapping* pada *SmartPLS*.

Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung Antar Konstruk (*Direct Effect*)

Dari hasil tabel di atas bahwa didapati hasil uji antara lain sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* terhadap *intention to stay* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,178, kemudian nilai t-statistik ($1,794 > 1,65$) dan p-values ($0,036 < 0,05$). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan supervisor terhadap *intention to stay* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,286, kemudian t-statistik

- (2,059 > 1,65) dan p-values (0,020 < 0,05). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,302, kemudian nilai t-statistik (2,357 > 1,65) dan p-value (0,009 < 0,05). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.
 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan *supervisor* terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,494, kemudian nilai t-statistik (4,021 > 1,65) dan p-values (0,000 < 0,05). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.
 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap *intention to stay* berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,453, kemudian nilai t-statistik (4,675 > 1,65) dan p-values (0,000 < 0,05). Dengan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini diterima.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung Antar Variabel Konstruk

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Hasil
Hipotesis 1	<i>Work life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i>	Positif dan Signifikan
Hipotesis 2	Persepsi dukungan <i>supervisor</i> terhadap <i>intention to stay</i>	Positif dan Signifikan
Hipotesis 3	<i>Work life balance</i> terhadap kepuasan kerja	Positif dan Signifikan
Hipotesis 4	Persepsi dukungan <i>supervisor</i> terhadap kepuasan kerja	Positif dan Signifikan
Hipotesis 5	Kepuasan kerja terhadap <i>intention to stay</i>	Positif dan Signifikan

Sumber: *Output* Pengolahan Data *SmartPLS*, 2024

Uji Hipotesis Hubungan Tidak Langsung Antar Konstruk (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan hasil data hubungan secara tidak langsung, maka didapati hasil sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *work life balance* terhadap *intention to stay* dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperkuat dengan nilai *koefisien beta* pada hubungan langsung antar variabel sebesar 0,178 sedangkan pada hubungan tidak langsung koefisien beta yang dihasilkan sebesar 0,137, dengan nilai t-statistik (2,024 > 1,65) dan *p-values* (0,021 < 0,05). Dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan *work life balance* dengan *intention to stay*, dan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 6 dalam penelitian ini diterima. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa pada uji mediasi yang dihasilkan merupakan mediasi parsial. Mediasi parsial yaitu ketika pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai signifikan, kemudian pada pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan *supervisor* terhadap *intention to stay* dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini diperkuat dengan nilai *koefisien*

beta pada hubungan langsung antar variabel sebesar 0,286 sedangkan pada hubungan tidak langsung koefisien beta yang dihasilkan sebesar 0,224, dengan nilai t-statistik ($3,207 > 1,65$) dan p-values ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian kepuasan kerja dapat memediasi hubungan persepsi dukungan *supervisor* dengan *intention to stay*, dan hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa pada uji mediasi yang dihasilkan merupakan mediasi parsial. Mediasi parsial yaitu ketika pengaruh langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai signifikan, kemudian pada pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat menghasilkan nilai signifikan.

Tabel 8. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Tidak Langsung Antar Variabel Konstruk

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Hasil
Hipotesis 6	<i>Work life balance</i> terhadap <i>intention to stay</i>	Memediasi secara positif dan Signifikan dengan menggunakan mediasi parsial
Hipotesis 7	Persepsi dukungan <i>supervisor</i> terhadap <i>intention to stay</i>	

Sumber: *Output Pengolahan Data SmartPLS, 2024*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *intention to stay* dapat di pengaruhi serta ditingkatkan dengan adanya variabel *work life balance* dan persepsi dukungan *supervisor* yang baik. Serta peningkatan *intention to stay* juga dapat dilakukan dengan menambahkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi *intention to stay* perawat di RSUD Banten. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) bisa dinyatakan diterima.
2. Persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan *supervisor* maka akan semakin tinggi pula *intention to stay* perawat di RSUD Banten. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) bisa dinyatakan diterima.
3. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di RSUD Banten. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) bisa dinyatakan diterima.
4. Persepsi dukungan *supervisor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan *supervisor* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja perawat di RSUD Banten. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) bisa dinyatakan diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka

- akan semakin tinggi pula *intention to stay* perawat di RSUD Banten. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) bisa dinyatakan diterima.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work life balance* dengan *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* dengan *intention to stay* perawat di RSUD Banten. Uji mediasi yang dihasilkan merupakan mediasi parsial, karena pada hubungan langsung antar variabel dihasilkan nilai signifikan, kemudian pada hubungan tidak langsung antar variabel dihasilkan nilai signifikan. Dengan demikian hipotesis keenam (H6) bisa dinyatakan diterima.
 7. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dengan *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan *supervisor* dengan *intention to stay* perawat di RSUD Banten. Uji mediasi yang dihasilkan merupakan mediasi parsial, karena pada hubungan langsung antar variabel dihasilkan nilai signifikan, kemudian pada hubungan tidak langsung antar variabel dihasilkan nilai signifikan. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7) bisa dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Bp Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. Bp Undip. Semarangharnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: Bpfe.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Harthantyo, Y., & Rahardjo, M. (2017). Pengaruh *Leader-Member Exchange (Lmx)* Dan *Perceived Organizational Support (Pos)* Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *Diponogoro Journal Of Management*, 6(4), 1–13.
- Lindfelt, T., Ip, E. J., Gomez, A., & Barnett, M. J. (2018). *The Impact Of Work-Life Balance On Intention to stay In Academia: Results From A National Survey Of Pharmacy Faculty*. *Research In Social And Administrative Pharmacy*, 14(4), 387–390.
- Made, I., & Ganapathi, D. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)*. Iv(1). [Http://Www.Biofarma.Co.Id](http://www.Biofarma.Co.Id),
- Nasyira, M. N., Othman, M., & Ghazali, *. (2014). *Predictors Of Intention to stay For Employees Of Casual Dining Restaurant In Klang Valley Area*. In *International Food Research Journal* (Vol. 21, Issue 3).
- Presbitero, A., & Calleja, M. T. (2019). *Employee Intention to stay In An Organization: Examining The Role Of Calling And Perceived Supervisor Support Through The Theoretical Lens Of Work As Calling*. *Journal Of Career Assessment (Jca)*, 28(2).

- Purba, S. D. (2014). *Effect Of Work Life Balance & Antecedent Variable On Intention to stay (A Study Of Female Employees In High Performing Banks In Jakarta) Council For Innovative Research. Peer Review Research Publishing System Journal: International Journal Of Management & Information Technology*, 8(3), 1414. [Www.Cirworld.Com](http://www.Cirworld.Com),
- Radford, K., Shacklock, K., & Bradley, G. (2015). *Personal Care Workers In Australian Aged Care: Retention And Turnover Intentions. Journal Of Nursing Management*, 23(5), 557–566.
- Rahmawati, I. N., Nursalam, & Ninuk, D. K. (2014). *Development of Intention to stay Model for Temporary Nursing Staff in RS UNAIR*.
- Setyaningrum, R. P., Said, J., & Soelistya, D. (2023). *Leadership Role And Employee Intention to stay: New Evidence From Healthcare Sector In Emerging Economies. Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 112–127. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2022.021.1.08>
- Sofia, N. I., & Walyono. (2021). *Jmif The Effect Of Work-Life Balance On Intention to stay Mediated By Psychological Empowerment. In Journal Of Management And Islamic Finance (Vol. 1, Issue 1)*. <http://ejournal.lainsurakarta.ac.id/index.php/jmif/indexissn>:
- Sudibjo, N., Birgita, M., & Suwarli, N. (2020). *Job Embeddedness And Job Satisfaction As A Mediator Between Work-Life Balance And Intention to stay. In International Journal Of Innovation, Creativity And Change. Www.Ijicc.Net (Vol. 11, Issue 8)*.
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(2), 197.