

PERAN *PERSON JOB FIT* MEMEDIASI PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Ni Komang Mita Suryanti ¹
I Made Artha Wibawa ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: mitasuryanti2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* dengan *person job fit* sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian yaitu RS XYZ. Landasan teori dalam penelitian ini adalah *Social Exchange Theory*. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan responden sebanyak 153 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kusioner penelitian kepada responden, kusioner diukur dengan menggunakan skala likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur, uji asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi menggunakan konsep Hair *et al.*, (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*; *person job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; *person job fit* mampu memediasi pengaruh antara *work life balance* terhadap *turnover intention* secara partial (*competitive partial mediation*). Implikasi dari penelitian ini yaitu *person job fit* dalam penelitian ini membantu memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*. Kecocokan antara individu dan pekerjaannya serta didukung dengan keseimbangan hidup yang baik maka akan menurunkan keinginan staf untuk keluar dari perusahaannya. RS XYZ dapat mempertimbangkan dan memperbaiki sistem fleksibilitas jam kerja dan aturan pemakaian cuti yang jelas, mengadakan program kesehatan dan kesejahteraan bagi para staf untuk dapat mengatasi stres dan menjaga keseimbangan hidup, memberikan pelatihan manajemen waktu dan komunikasi terbuka terkait kebutuhan, keluhan, dan solusi bagi staf.

Kata kunci: *Person Job Fit, Turnover Intention, Work Life Balance*

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work life balance on turnover intention with person job fit as a mediating variable. The research location is XYZ Hospital. The theoretical basis for this research is Social Exchange Theory. The sampling method in this research was non-probability sampling using a purposive sampling technique and there were 153 respondents. The data in this research was obtained through interviews and distributing research questionnaires to respondents. The questionnaires were measured using a Likert scale. The Likert scale is used to measure the attitudes, opinions and perceptions of a person or group about social phenomena. The analysis techniques used are path analysis, classical assumption testing, and testing the role of mediation using the concept of Hair et al., (2017). The research results show that work life balance has a negative and significant effect on turnover intention; work life balance has a positive and significant effect on person job fit; person job fit has a negative and significant effect on turnover intention; person job fit is able to partially mediate the influence of work life

balance on turnover intention (competitive partial mediation). The implication of this research is that person job fit in this research helps mediate the relationship between work life balance and turnover intention. Compatibility between the individual and the job and supported by a good life balance will reduce the staff's desire to leave the company Hospital.
Keywords: *Person Job Fit, Turnover Intention, Work Life Balance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar yang berkaitan langsung dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi. Karyawan yang sudah melewati tahapan pengelolaan tersebut, tidak terlepas dari berbagai masalah seperti kedisiplinan karyawan yang rendah hingga tingginya tingkat *turnover*.

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan, merupakan salah satu bentuk organisasi yang tidak terlepas dari peristiwa *turnover*. Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang pelayanannya diselenggarakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli lainnya. Wahyuni (2022) menyatakan standar *turnover* rumah sakit yang ideal adalah berkisar 5-10 persen pertahun, namun pada kenyataannya tingkat *turnover* rumah sakit di Indonesia tergolong cukup tinggi yaitu melebihi 10 persen tiap tahunnya. Berikut merupakan data *turnover* staf medis dan non medis di RS XYZ.

Adanya peningkatan jumlah staf yang keluar (*turnover*) pada Tahun 2022 dan 2023. Pada Tahun 2023 mulai bulan Januari sampai Juli tingkat *turnover* sudah mencapai tingkat 4,5 persen. Berdasarkan hasil wawancara dengan Asisten Manajer SDM dan Diklat di RS XYZ menyatakan bahwa *turnover* staf medis dan non medis di RS XYZ mengalami peningkatan disebabkan karena berbagai alasan seperti staf tersebut diterima PNS atau alasan lainnya berupa tuntutan peran dalam keluarga atau urusan kehidupan pribadi yang tidak dapat ditinggalkan. Responden juga menyatakan bahwa keseimbangan peran menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan karena berdampak terhadap *turnover*. Sebelum *turnover* benar - benar terjadi tentunya diawali dengan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang belum dapat terlihat jelas, namun pastinya akan berdampak terhadap semangat kerja maupun tingkat profesional staf dalam menjalankan tugasnya.

RS XYZ merupakan salah satu rumah sakit swasta yang terletak di tengah kota Denpasar Bali. Keberadaan RS XYZ untuk memberikan jasa pelayanan kepada pasien pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. RS XYZ telah mendukung program pemerintah dalam menyukseskan Universal Health Coverage (UHC) dengan menjadi salah satu rekanan BPJS Kesehatan dalam melayani peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), selain melayani pasien peserta JKN, juga melayani pasien umum dan kerjasama. Jenis pelayanan yang diberikan oleh RS XYZ meliputi layanan unggulan (endoscopy, bedah urologi, hemodialisis, dan kemoterapi), UGD 24 jam, layanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan rawat khusus, dan pelayanan penunjang lainnya. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga

butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Waspodó *et al.*, 2013).

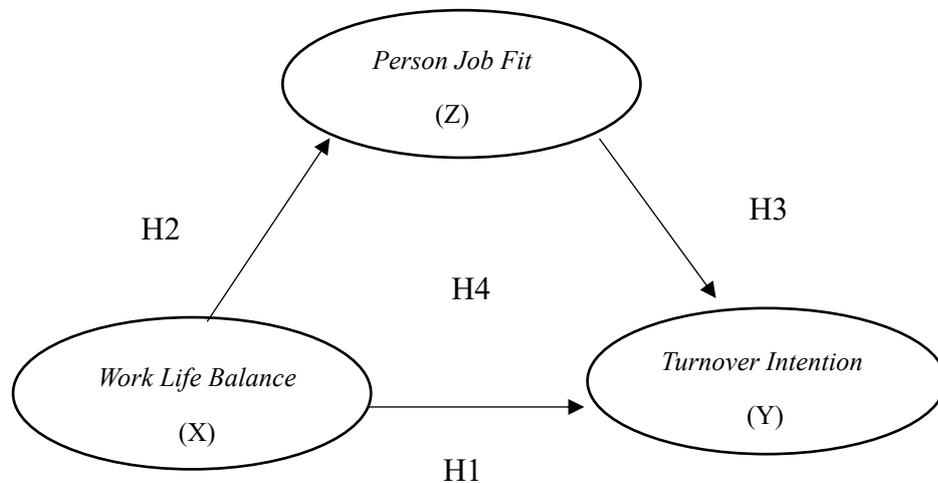
Teori pertukaran sosial berpendapat bahwa karyawan merasa berkewajiban untuk membalas perlakuan adil organisasi dengan sikap dan perilaku positif (Blau, 2017). Praktik *Work Life Balance* juga memiliki korelasi Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*). Penerapan praktik *Work Life Balance* yang tepat menyebabkan karyawan percaya bahwa praktik ini cenderung memenuhi kebutuhan dan preferensi individu sambil meningkatkan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan pekerjaan (Boon, 2011). Praktik *work life balance* akan meningkatkan kecocokan orang-pekerjaan (*person-job fit/PJF*), dan sebagai gantinya mengurangi niat berpindah karyawan (*turnover intention*).

Masalah yang berkaitan dengan *work life balance* tidak hanya berhubungan dengan tantangan menggabungkan urusan pekerjaan dan perawatan keluarga, tetapi juga untuk lebih mengenali pentingnya peran lain yang harus dijalankan karyawan sebagai individu, seperti bergabung dalam komunitas, perawatan orang tua, nilai-nilai pribadi, waktu luang dan masa tua. Penelitian Sismawati & Lataruva (2020) menyatakan *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fayyazi & Aslani (2015) yang menemukan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif dengan *turnover intention*.

Work life balance memberikan pemahaman bahwa kehidupan individu dinilai akan meningkat dan menjadi lebih baik secara fisik maupun mental. Hasil penelitian Badran & Khalaaf (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kakar (2022) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*.

Person job fit akan menghasilkan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga karyawan merasa yakin atas kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan akan mendorong keterlibatan karyawan dalam setiap aktivitas organisasi (Fazlurrahman *et al.*, 2020). Bhat (2014) menyatakan individu dengan tingkat kesesuaian pekerjaan yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi serta mengurangi tingkat *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Djastuti (2021), Afandi dkk., (2022), Sari & Lie (2023) yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penggunaan *person job fit* sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan mediasi *person job fit* dalam hubungan antara *work life balance* terhadap *turnover intention* juga terlihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kakar (2021) dan Kakar (2022) yang menyatakan bahwa *person job fit* memediasi secara parsial hubungan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Work life balance akan memiliki efek pada keinginan untuk keluar dari perusahaan jika tidak mendapatkan dukungan dari atasan, serta tidak adanya otonomi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hasil penelitian Chrisdiana & Rahardjo (2019) menyatakan *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Sismawati & Lataruva (2020) menyatakan *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Rilantiana dkk., (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Beberapa temuan penelitian ini juga sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Lebang *et al.*, (2021) dan Hardiani dkk., (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work life balance* akan memiliki efek pada keinginan untuk keluar dari perusahaan jika tidak mendapatkan dukungan dari atasan, serta tidak adanya otonomi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan Ariyani dkk., (2022).

H₁: *Work Life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Praktik *work life balance* akan meningkatkan kecocokan orang-pekerjaan (*person-job fit/PJF*), dan sebagai gantinya mengurangi niat berpindah karyawan (*turnover intention*). *Work life balance* memberikan pemahaman bahwa kehidupan individu dinilai akan meningkat dan menjadi lebih baik secara fisik maupun mental. Produktivitas individu juga akan meningkat sehingga individu merasa cocok dengan pekerjaannya. Hasil penelitian Badran & Khalaaf (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Akanni & Oduaran (2022) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*. Newman & Mathews (1999) dan Boon *et al.*, (2011) juga menyatakan bahwa praktik *work life balance* mampu meningkatkan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (*person job fit*).

H₂: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Person Job Fit*.

Semakin tinggi level *person job fit* yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi serta mengurangi kecenderungan terjadinya *turnover intention* (Chou *et al.*, 2022). *Person job fit* terjadi apabila pengetahuan, kemampuan dan kecakapan seseorang sejalan dengan kebutuhan dan karakteristik dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Djastuti (2021) dan Sari & Lie (2023) menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Karyawan dengan persepsi *person job fit* yang lebih tinggi akan menanggung konsekuensi yang lebih besar apabila akan berpindah perusahaan karena belum tentu di perusahaan baru akan memperoleh tingkat kecocokan yang sama atau lebih besar Amri (2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi dkk., (2022) dan Wibowo dkk., (2019) yang meyakini jika *person job fit* meningkat maka *turnover intention* akan menurun.

H₃: *Person Job Fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Teori pertukaran sosial memprediksi bahwa, sebagai reaksi terhadap tindakan awal yang positif, target akan cenderung membalas dengan cara yang sama dengan respon balik yang positif dibandingkan dengan respon balik negatif (Cropanzano *et al.*, 2017). Hubungan teori pertukaran sosial dengan variabel penelitian ini, yaitu teori pertukaran sosial berpendapat bahwa karyawan merasa berkewajiban untuk membalas perlakuan adil organisasi dengan sikap dan perilaku positif (Blau, 2017). Praktik *work life balance* yang tepat menyebabkan karyawan percaya bahwa praktik ini cenderung memenuhi kebutuhan dan preferensi individu sambil meningkatkan kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan pekerjaan (Boon, 2011). Persepsi tentang pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kemampuan ini menghasilkan *person job fit* yang menurunkan niat berpindah karyawan, sebaliknya bekerja dalam posisi yang tidak memiliki praktik *work life balance* dan tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan menyebabkan individu akan merasa tidak cocok dengan pekerjaannya dan *turnover intention* menjadi tinggi (Cable & DeRue, 2002).

Dalam konteks ini, hipotesis ini menyatakan jika karyawan memiliki kecocokan antara individu dan pekerjaannya disertai dengan keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi terhadap pekerjaannya, maka akan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja saat ini. Hasil penelitian Kakar (2021) menyatakan *person job fit* memediasi secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah *person job fit*, maka hipotesis ini menyatakan *person job fit* mempengaruhi hubungan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*. Kakar (2021) juga menyatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian baru yang bertujuan untuk meneliti *person job fit* dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

H₄: *Person Job Fit* Memediasi Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas. Objek penelitian ini adalah *person job fit*, *work life balance*, dan *turnover intention*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staf medis dan non medis RS XYZ yang berjumlah 367 orang. Penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *uji path analysis* dan uji mediasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini merupakan 153 staf medis dan non medis RS XYZ. Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden peneliti. Profil responden memaparkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Responden dalam penelitian ini merupakan staf medis dan non medis RS XYZ yang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dengan jumlah sebanyak 153 staf. Karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia, menunjukkan bahwa responden berusia 29-36 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 37,3 persen. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa karyawan perempuan mendominasi dengan persentase sebesar 81 persen. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan diploma mendominasi dengan persentase sebesar 47,1 persen. Jika dilihat dari masa kerja, responden yang mendominasi adalah responden yang bekerja antara 6-12 tahun sebesar 28,1 persen.

Variable *turnover intention* yang memiliki rata – rata tertinggi adalah pernyataan “Saya sering berpikir untuk meninggalkan perusahaan ($Y_{1.1}$)”, diperoleh dengan nilai rata – rata 3,57 dan masuk kriteria tinggi. Hal ini berarti secara umum responden sering berpikir untuk meninggalkan Perusahaan. Variabel *turnover intention* yang memiliki rata – rata terendah adalah pernyataan “Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain ($Y_{1.2}$)” dan “Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja saat ini ($Y_{1.3}$)” diperoleh nilai rata – rata 3,55 yang masuk kriteria tinggi. Pernyataan ini memiliki nilai rata – rata yang terendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya. Hal ini berarti secara umum responden merasa belum mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain dan belum berniat keluar dari tempat saya bekerja saat ini.

Variabel *work life balance* yang memiliki rata – rata sebesar 3,27 dan masuk dalam kategori cukup. Pernyataan yang memiliki rata – rata tertinggi adalah pernyataan “Kehidupan pribadi membuat perasaan lebih rileks serta siap untuk pekerjaan di hari berikutnya ($X_{1.4.3}$)” dengan nilai rata-rata 3,52 yang masuk kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden menganggap bahwa kehidupan pribadi mampu membuat perasaan lebih rileks serta siap untuk melakukan pekerjaan di hari berikutnya. Pernyataan yang memiliki rata – rata terendah adalah pernyataan “Pekerjaan membuat saya kehilangan aktivitas pribadi yang penting ($X_{1.1.3}$)” diperoleh dengan nilai rata – rata sebesar 3,01 yang masuk kriteria cukup. Hal ini menunjukkan secara umum responden merasa pekerjaan membuat responden kehilangan aktivitas pribadi yang penting.

Variabel *person job fit* yang memiliki rata – rata sebesar 3,23 dan masuk dalam kategori cukup. Pernyataan yang memiliki rata – rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa terdapat kesesuaian antara kemampuan yang saya miliki dengan persyaratan pekerjaan ($Z_{1.2.1}$)” dengan nilai rata-rata 3,25 yang masuk kriteria cukup, ini berarti secara umum responden menganggap terdapat kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan. Pernyataan yang memiliki rata – rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa terdapat kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki ($Z_{1.1.1}$)” diperoleh dengan nilai rata – rata sebesar 3,22 yang masuk kriteria cukup. Hal ini menunjukkan secara umum responden belum merasa terdapat kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 1.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

Persamaan	Asymp. Sig. (2-tailed) <i>Kolmogorov-Smirnov</i>
Substruktur 1	0,200
Substruktur 2	0,077

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa besarnya Asymp.Sig (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 dan 0,077. Nilai Asymp.Sig (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2.
Uji Multikolinearitas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*)

Model	<i>collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Substruktur 2	<i>Work Life Balance</i>	,827
	<i>Person Job Fit</i>	,827

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10. Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 3.
Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Persamaan	Model	T	Sig.
Substruktur 1	<i>Work Life Balance</i>	-2,115	,036
Substruktur 2	<i>Work Life Balance</i>	-,089	,929
	<i>Person Job Fit</i>	,924	,357

Sumber: data primer diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa model persamaan substruktur 1 pada penelitian ini memiliki nilai signifikan sebesar 0,036 yang lebih kecil 0,05 hal ini menunjukkan model persamaan substruktur 1 tidak bebas dari gejala heteroskedastisitas, namun model persamaan substruktur 1 ini tetap digunakan mengingat sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 153 orang responden yang termasuk sampel besar, dan heteroskedastisitas menyebabkan model ini tidak lagi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Heteroskedastisitas dapat terjadi karena ketidaksamaan variasi antara data penelitian. Model persamaan substruktur 2 memiliki nilai signifikan 0,929 dan 0,357 yang memiliki nilai lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan substruktur 2 penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung *Work Life Balance* (X), Terhadap *Person Job Fit* (Z) dan *Turnover Intention* (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Z	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X → Z	0,416		0,416	0,000	Signifikan
Z → Y	-0,183		-0,183	0,032	Signifikan
X → Y	-0,220	-0,076	-0,296	0,010	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan pengaruh *work life balance* terhadap *person job fit* diperoleh hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung terhadap *person job fit* sebesar 0,416. Pengaruh *person job fit* terhadap *turnover intention* diperoleh hasil bahwa *person job fit* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention* sebesar -0,183. Pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* diperoleh hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar -0,220. *Person job fit* dalam memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* diperoleh hasil bahwa *work life balance* memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui *person job fit* dengan masing-masing nilai koefisien sebesar -0,220 dan -0,076, sehingga pengaruh totalnya -0,296, maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa *person job fit* mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* secara *competitive partial mediation* sebesar -0,296.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kata lain semakin meningkat *work life balance* pada RS XYZ maka semakin menurun *turnover intention*, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Chrisdiana & Rahardjo (2019) menyatakan *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sismawati & Lataruva (2020), Rilantiana dkk., (2022), Ariyani dkk., (2022), Lebang *et al.*,

(2021), Hardiani dkk., (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*, dengan kata lain semakin meningkat *work life balance* pada RS XYZ maka semakin tinggi tingkat *person job fit* staf RS XYZ sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Kakar (2021) menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Badran & Khalaaf (2022) dan hasil penelitian Akanni & Oduaran (2022) yang menyatakan *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*. Newman & Mathews (1999), Boon *et al.*, (2011) juga menyatakan bahwa praktik *work life balance* mampu meningkatkan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya (*person job fit*).

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa *person job fit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan kata lain semakin tinggi tingkat *person job fit* staf RS XYZ maka semakin menurun *turnover intention* pada RS XYZ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Andela & Doef (2019) menemukan adanya pengaruh negatif signifikan antara *person job fit* dengan *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Djastuti (2021), Amri (2018), Afandi dkk., (2022), Wibowo dkk., (2019), Sari & Lie (2023) menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa *person job fit* memediasi secara parsial pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* staf RS XYZ, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan pentingnya *person job fit* sebagai variabel yang memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kakar (2021) dan Kakar (2022) yang menyatakan bahwa *person job fit* memediasi secara parsial hubungan antara *work life balance* terhadap *turnover intention*.

Implikasi penelitian ini mampu memberikan sumbangan secara praktis kepada RS XYZ dan kegiatan operasional rumah sakit. RS XYZ dapat mempertimbangkan dan memperbaiki sistem fleksibilitas jam kerja dan aturan pemakaian cuti yang jelas, mengadakan program kesehatan dan kesejahteraan bagi para staf untuk dapat mengatasi stres dan menjaga keseimbangan hidup, memberikan pelatihan manajemen waktu dan komunikasi terbuka terkait kebutuhan, keluhan, dan solusi bagi staf, memberikan *reward* dan penghargaan serta evaluasi kinerja dan kenyamanan staf dalam melaksanakan pekerjaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *work life balance* maka semakin menurunkan *turnover intention* staf RS XYZ. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person job fit*, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *work life balance*

maka semakin meningkatkan tingkat *person job fit* staf RS XYZ. *Person job fit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya *person job fit* maka semakin menurunkan *turnover intention* staf RS XYZ. *Person job fit* mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*, dimana *person job fit* memediasi secara parsial (*competitive partial mediation*) pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention*.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah bagi manajemen perusahaan yaitu memberikan aturan pemakaian cuti yang jelas, mempertimbangkan kebijakan pembagian beban kerja yang baik, pelatihan manajemen waktu, konsultasi terbuka, memberikan reward dan penghargaan, serta evaluasi kebutuhan staf secara rutin serta menyediakan program kesehatan dan kesejahteraan untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, agar *work life balance* staf dapat ditingkatkan sehingga akan meningkatkan *person job fit* dan dengan meningkatnya *person job fit* maka akan menurunkan *turnover intention* pada RS XYZ. Apabila dilihat dari segi *person job fit* indikator yang memiliki rata-rata terendah saya merasa terdapat kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki, sehingga RS XYZ perlu meningkatkan *person job fit* dengan cara memberikan monitoring dan pelatihan bagi staf untuk dapat menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan lebih meningkatkan fokus staf dan membantu staf untuk beradaptasi dengan perubahan sehingga mampu lebih percaya diri dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan *turnover intention* dapat menurun.

REFERENSI

- Afandi, A., Wicaksono, B., & Satwika, P. A. (2022). Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 282-293.
- Akanni A. A., & Oduaran C. A. (2022). Person Job Fit and Work Life Balance of Female Nurses with Cultural Competence as a Mediator: Evidence from Niger. *Frontiers of Nursing*, 9(1), 1:81–86.
- Amri, Z. (2018). Hubungan Person Job Fit Dengan Turnover Intention Pada Karyawan (*Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang*).
- Andela, M., & Doef, M. (2019). A Comprehensive Assessment of the Person–Environment Fit Dimensions and Their Relationships with Work-Related Outcomes. *Journal of Career Development*, 46(5), 567–582.
- Atitsogbui, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Turnover Intention and Job Fit Among Nurses in Ghana: Does psychological climate matter. *Nursing open*, 6(2), 546-557.
- Attar, M., Çağlıyan, V., & Abdulkareem, A. (2021). Evaluating the Moderating Role of Work-Life Balance on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49(2), 201-223.
- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex–Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214-224.
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. (2021). *Data Karyawan Berhenti Bekerja Tahun 2019-2020*.

- Badran, F. M., & Khalaaf, D. A. (2022). Work-Life Balance and Its Relation to Person-Job Fit among Staf Nurses. *Evidence-Based Nursing Research*, 4(3), 86-93.
- Bhat, Z. F. (2014). HR Practices and Employee Turnover Intention a Correlational Analysis. *Global Journal for Research Analysis*, 3(7), 171–173.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The Relationship Between Perceptions of HR Practices and Employee Outcomes: Examining the role of Person–Organisation and Person–Job Fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138-162.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; The Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33-41.
- Fazlurrahman, H., Wijayati, D. T., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis of Work Engagement Measurement at Work from Home Due to the Effect of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14(1), 363–375.
- Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work Life Balance Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis*, 6(1), 47-55.
- Kakar, A. S., Saufi, R. A., Devadhasan, B. D., Meyer, N., Vetrivel, S. C., & Magda, R. (2021). The mediating role of person-job fit between work-life balance (WLB) practices and academic turnover intentions in India's higher educational institutions. *Sustainability*, 13(19), 2-13.
- Kakar, A. S., Kruger, N., Durrani, D. K., Khan, M. A., & Meyer, N. (2022). Work-life balance practices and organizational cynicism: The mediating role of person-job fit. *Frontiers in psychology*, 13 (1-13)
- Lebang, F. A., & Ardiyanti, N. (2021). The Effect of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediator at an Anti-Corruption Institution in Indonesia. In 5th Global Conference on Business, *Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)* (pp. 638-648).
- Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada Pengemudi Grab di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1023-1029.
- Mobley, W., H. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63: 408-414.
- Newman, M., and Mathews, K. (1999). Federal Family-Friendly Workplace Policies: Barriers to Effective Implementation. *Review of Public Personnel Administration*. 19, 34–48.
- Rilantiana, R., Pradana, B. Y., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisis Work Life Balance Pada Turnover Intention di Perguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik. *Jurnal Manajerial*, 9(02), 168-185
- Saputra, A. T., & Djastuti, I. (2021). Analisis Pengaruh Person Organization Fiit dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention dengan Work Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPR Bank Surya Yudha Kantor Pusat Banjarnegara). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3).
- Sari, F. Y., Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2023). Pengaruh Person Job Fit Terhadap Turnover Intention pada Karyawan di Industri Manufaktur PT.X *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 1(1), 23-32.

- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Jfournal of Management*, 9(3), 1–11.
- Wahyuni, W., Purnamawati, D., & Widiastuti, E. (2022). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dampaknya terhadap Turnover Intention pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 14(3), 845-852.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Wibowo, C., Riadi, S. S., & Maria, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention pada Pt. Cahaya Boga Kalimantan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 4(1).