

HUBUNGAN KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA (*WORK-FAMILY CONFLICT*) DENGAN KEINGINAN KELUAR (*TURNOVER INTENTION*) PADA PERAWAT DI RSU TANGERANG SELATAN

Ivana Septya Nabila

Abstrak

Tuntutan peran ganda perawat dalam pekerjaan dan keluarga yang berpotensi memunculkan konflik pekerjaan–keluarga (*work-family conflict*) memiliki dampak pada kesejahteraan dan berpotensi meningkatkan keinginan keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis hubungan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dengan keinginan keluar (*turnover intention*) pada perawat di RSU Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* melibatkan 84 responden. Hasil analisis data menggunakan uji *Chi Square* menunjukkan adanya hubungan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan keinginan keluar (*turnover intention*) ditunjukkan dengan *p-value* sebesar 0.008. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan evaluasi bagi pihak rumah sakit untuk memperkuat kebijakan keseimbangan kerja-keluarga pada perawat melalui penyesuaian jadwal yang memadai, pemerataan beban kerja, dan dukungan sosial. Selain itu, program pengembangan diri (manajemen waktu, stres, dan komunikasi) perlu dilaksanakan untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan menurunkan potensi konflik peran yang berkontribusi terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Keinginan Keluar, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND TURNOVER INTENTION AMONG NURSES AT SOUTH TANGERANG GENERAL HOSPITAL

Ivana Septya Nabila

Abstract

The dual role demands faced by nurses in their professional and family lives may lead to work-family conflict, which can affect well-being and potentially increase turnover intention. This study aims to analyze the relationship between work-family conflict and turnover intention among nurses at South Tangerang General Hospital. The study used a quantitative method with a cross-sectional approach. The sampling technique used was total sampling involving 84 respondents. The results of data analysis using the Chi Square test showed a significant relationship between work-family conflict and turnover intention as indicated by a p-value of 0.008. This research is expected to provide information and evaluation material for hospitals to strengthen work-family balance policies for nurses through adequate schedule adjustments, workload distribution, and social support. In addition, self-development programs (time management, stress management, and communication) need to be implemented to improve nurse well-being and reduce the potential for role conflict that contributes to turnover intention.

Keywords : Nurses, Turnover Intention, Work-Family Conflict