

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DALAM MENDORONG *BURNOUT*
TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN *MONETARY REWARD* DAN
SUPERVISOR SUPPORT SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA
PERAWAT PEREMPUAN RUMAH SAKIT
AWAL BROS PEKANBARU**

TESIS



RiZKA TRIANA
NPM.1810018212001

**Tesis ini diajukan untuk memenuhi sebagian
persyaratan memperoleh gelar Magister Sains Manajemen**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2020**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RIZKA TRIANA

NPM : 1810018212001

Program Studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

**“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DALAM MENDORONG
BURNOUT TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* DENGAN *MONETARY
REWARD* DAN *SUPERVISOR SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PERAWAT PEREMPUAN RUMAH SAKIT
AWAL BROS PEKANBARU”**

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan menjadi Magister Sains Manajemen pada program konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Sejauh yang saya ketahui, bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari tesis yang telah dipublikasikan sebelumnya dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Magister Sains Manajemen dalam lingkungan Universitas Bung Hatta maupun di perguruan tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari ternyata tidak sesuai dengan pernyataan diatas, maka penulis bersedia menerima sanksi yang dikenakan.

Padang, 19 Februari 2020

Penulis,



RIZKA TRIANA
NPM.1810018212001

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT beserta junjungan besar Nabi Muhammad SAW, berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan tesis dengan judul “Pengaruh Work Family Conflict Dalam Mendorong Burnout Terhadap Intention To Leave Dengan Monetary Reward Dan Supervisor Support Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat Perempuan Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Zaitul, S.E., MBA, Ak., CA, selaku direktur Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang yang telah memberikan masukan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
2. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Akmal, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga serta pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, arahan, petunjuk, maupun saran yang sangat berkontribusi dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Sefnedi, S.E., M.M., Ph.D, dan Antoni, S.E., M.E., Ph.D, selaku penguji dalam sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dimulai dari sidang proposal hingga sempurnanya tesis ini.

4. Segenap dosen Magister Sains Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan semasa perkuliahan serta karyawan/karyawati Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta Padang.
5. Keluarga dan anak tercinta beserta kakak, abang dan adik penulis yang sangat penulis sayangi yang selalu memberi semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Rekan-rekan seperjuangan M2 angkatan 28 Program Studi Magister sains Manajemen yang senantiasa berbagi suka dan duka bersama penulis selama masa perkuliahan.
7. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun kepustakaan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna dan perlu evaluasi lebih lanjut agar benar-benar bermanfaat. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa mendatang, terima kasih.

Padang, Februari 2020
Penulis,

Rizka Triana

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Tinjauan Pustaka	9
2.1.1 <i>Intention to Leave</i>	9
2.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi <i>Intention to</i> <i>Leave</i>	11
2.1.3 <i>Work Family Conflict</i>	12
2.1.4 Tipe <i>Work Family Conflict</i>	13
2.1.5 <i>Burnout</i>	15
2.1.6 Ciri Ciri <i>Burnout</i>	17
2.1.7 Dampak <i>Burnout</i>	18
2.1.8 Faktor Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	19
2.1.9 <i>Monetary Reward</i>	21
2.1.10 Tujuan Manajemen <i>Reward</i>	23
2.1.11 <i>Supervisor Support</i>	25
2.2 Pengembangan Hipotesis	26
2.2.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> ...	26

2.2.2	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i>	28
2.2.3	Pengaruh <i>Monetary Reward</i> yang Memoderasi Hu ... bungan antara <i>Burnout</i> dengan <i>Intention to Leave</i>	29
2.2.4	Pengaruh <i>Supervisor Support</i> Memoderasi Hubung .. an Antara <i>Burnout</i> dengan <i>Intention to Leave</i>	31
2.3	Model Kerangka Konseptual	32
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Populasi dan Sampel Teknik Pengambilan Smapel.....	35
3.2	Jenis dan Sumber Data.....	35
3.3	Metode pengumpulan data	36
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
3.4.1	Variabel Endogenius.....	37
3.4.2.	Variabel Eksogenius	37
3.4.3	Variabel Mederasi.....	38
3.5	Skala Pengukuran.....	39
3.6	Metode Analisis Data.....	40
 BAB IV ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskriptif Umum Responden	46
4.2	Analisis Structural Equation Model	49
4.2.1	<i>Measurement Model Assesment</i>	49
4.2.1.1	Hasil Pengujian <i>Outer Loading</i>	49
4.2.1.2	Hasil Pengujian <i>Reliabilitas dan Average</i> <i>Extracted</i>	56
4.2.1.3	Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i>	57

4.3	Analisis Deskripsi.....	58
4.3.1	Deskripsi Variabel <i>Intention to Leave</i>	58
4.3.2	Deskripsi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	59
4.3.3	Deskripsi Variabel <i>Burnout</i>	62
4.3.4	Deskripsi Variabel <i>Monetary Reward</i>	63
4.3.5	Deskripsi Variabel <i>Supervisor Support</i>	64
4.4	<i>Structural Model Assessment</i>	65
4.5	Pengujian Hipotesis	67
4.6	Pembahasan	69
4.6.1	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru	69
4.6.2	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i> di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru	71
4.6.3	<i>Monetary Reward</i> Memoderasi Hubungan <i>Burnout</i> Dengan <i>Intention to Leave</i> Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru	72
4.6.4	<i>Supervisor Support</i> Memoderasi Hubungan <i>Burnout</i> Dengan <i>Intention to Leave</i> Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru	74

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Implikasi Penelitian	77
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Saran	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Untuk Mengetahui <i>Intention to Leave</i> Pada Perawat Rumah Sakit Awal Bross Desember 2019	2
Tabel 3.1 Daftar Bobot Setiap Item Pertanyaan	40
Tabel 3.2 Kriteria Persentase Tingkat Capaian Responden	43
Tabel 4.1 Deskripsi Penyebaran Kuesioner	46
Tabel 4.2 Demografis Responden	47
Tabel 4.3 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Intention to Leave</i> Tahap I ..	50
Tabel 4.4 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Intention to Leave</i> Tahap II	50
Tabel 4.5 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Burnout</i> Tahap I	51
Tabel 4.6 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Burnout</i> Tahap II	52
Tabel 4.7 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Monetary Reward</i>	53
Tabel 4.8 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Monetary Reward</i>	53
Tabel 4.9 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Supervisor Support</i>	54
Tabel 4.10 Hasil <i>Convergen Validity</i> Variabel <i>Supervisor Support</i>	54
Tabel 4.11 Hasil <i>Convergen validity</i> Variabel <i>Work Family Conflict</i>	55
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Diskriminan Validitas	56
Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i>	57
Tabel 4.14 Deskripsi Variabel <i>Intention to Leave</i>	59
Tabel 4.15 Deskripsi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	60
Tabel 4.16 Deskriptif Variabel <i>Burnout</i>	62
Tabel 4.17 Deskripsi Variabel <i>Monetary Reward</i>	63
Tabel 4.18 Deskripsi Variabel <i>Supervisor Support</i>	64
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4.1 Kerangka Struktural Model Assesment.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner penelitian 84
Lampiran 2	Tabulasi data 89
Lampiran 3	Distribusi frekuensi varisbel intention to leave 91
Lampiran 4	Demografis Responden 93
Lampiran 5	Distribusi Frekuensi Variabel Intention to Leave 94
Lampiran 6	Distribusi Frekuensi Variabel Supervisor Support 94
Lampiran 7	Distribusi Frekuensi Variabel Monetary Reward 96
Lampiran 8	Distribusi Frekuensi Variabel Burnout 97
Lampiran 9	Distribusi Frekuensi Variabel Work Family Conflict 100
Lampiran 10	Hasil Pengujian Outer Loading Sebelum Valid 105
Lampiran 11	Hasil Pengujian Structural Equation Model 109