

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai Variabel Moderator pada Perawat Wanita Masa Pandemi Covid – 19

Meilina Nur Annisa K, S.Psi*, Dr. Dewi Sartika, M.Si., Psikolog

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*Meilinanurannisak22@gmail.com, dewisartk@gmail.com

Abstract. This research was conducted based on the results of previous studies which showed different results on the use of Perceived Organizational Support (POS) variables in moderating the relationship between Work Family Conflict (WFC) and Turnover Intention (TI). The results of other studies suggest looking for other industrial fields that have higher turnover rates and high workloads for research. One of the industries with high turnover is health services. This study aims to determine whether POS as a moderator variable can affect the relationship between WFC and IT in female nurses during the Covid-19 pandemic. This study used a quantitative method with a causality approach. The research subjects were 96 female nurses who worked in 2 city-level private Covid referral hospitals in Bandung. The measuring instrument used is the WFC Scale which refers to the WFC theory according to Greenhaus (1985), the IT measuring instrument refers to Mobley's theory (1978) and the Perceived Organizational Support Survey (SPOS) from Eisenberger's theory (1986). The results of the study using Moderated Regression Analysis (MRA) showed that the POS moderating variable had a value of -0.003 in reducing TI and sig. of 0.005 < 0.05, it can be concluded that POS is a moderating variable that can weaken the relationship between WFC and TI. This means that if WFC nurses experience an increase and POS increases, TI on nurses will continue to decrease.

Keywords : Covid – 19, Female Nurses, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Work Family Conflict.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan berdasarkan hasil studi terdahulu yang menunjukkan adanya hasil berbeda pada penggunaan variabel *Perceived Organizational Support* (POS) dalam memoderatori hubungan *Work family Conflict* (WFC) terhadap *Turnover Intention* (TI). Adapun hasil penelitian lain menyarankan guna mencari bidang industri lain yang memiliki tingkat *turnover* lebih tinggi serta beban kerja yang tinggi untuk diteliti. Salah satunya industri dengan *turnover* tinggi adalah pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah POS sebagai variabel moderator dapat mempengaruhi hubungan WFC terhadap TI pada perawat wanita masa pandemi covid – 19. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Subjek penelitian berjumlah 96 perawat wanita yang bekerja di 2 RS swasta rujukan covid tingkat kota di Bandung. Alat ukur yang dipakai adalah *WFC Scale* yang mengacu pada teori WFC menurut Greenhaus (1985), alat ukur TI yang mengacu pada teori Mobley (1978) serta *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) dari teori Eisenberger (1986). Hasil penelitian dengan menggunakan analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan variabel moderasi POS mempunyai nilai sebesar -0,003 dalam menurunkan TI dan tingkat sig. sebesar 0,005 < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa POS merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan WFC terhadap TI. Artinya jika WFC perawat mengalami peningkatan dan POS meningkat maka TI pada perawat akan tetap menurun.

Kata Kunci : Covid – 19, Perawat Wanita, Perceived Organizational Support, Turnover Intention, Work Family Conflict.

A. Pendahuluan

Saat ini, lonjakan pandemi *covid* – 19 masih mengancam banyak tenaga kesehatan seperti dokter, perawat dan bidan. Apalagi jika permintaan pasien *covid* - 19 yang dirawat di rumah sakit terus meningkat setiap hari (Prof Zubairi Djoerban 2022). Gelombang ini mulai mengancam tenaga kesehatan rumah sakit ketika banyak orang yang terinfeksi dan harus melakukan isolasi mandiri berdampak pada pelayanan karena tenaga kesehatan tidak hanya menangani kasus *covid* - 19, tetapi juga melayani penyakit lainnya. Pemerintah juga menggaris bawahi hal tersebut dengan melakukan berbagai upaya proaktif untuk mempercepat penanganan pandemi ini (Badan Nasional Penanggulangan Bencana, 2020). Salah satunya dengan penerapan *work from home* (WFH) dan sistem *hybrid*. Ini artinya menggunakan sistem kombinasi dalam melakukan aktivitas antara *online* dan *offline* (Dr. Juandanilisyah, 2021). Namun, hal ini tidak berlaku untuk perawat, tuntutan pelayanan kesehatan masyarakat yang optimal menuntut perawat untuk melakukan pekerjaannya secara profesional (Rosamey 2010).

Oleh karena itu, perawat harus mengorbankan kepentingan pribadi dan keluarga demi kebaikan orang banyak. Secara khusus, para perawat yang bertanggung jawab langsung terhadap perawatan pasien *Covid* - 19 telah mengorbankan keselamatan mereka dengan membiarkan diri mereka mengursi pasien pada virus *Covid* - 19 yang memiliki risiko infeksi yang sangat tinggi. Menurut Handayani et al., (2020) dalam penelitiannya menggunakan metode tinjauan sistematis yang melibatkan 5.925 tenaga kesehatan dan 8.770 dari berbagai negara termasuk Indonesia mengklaim bahwa nakes beresiko mengalami masalah stres karena adanya berbagai tekanan dalam bekerja dan harus tetap bekerja di rumah sakit meski dalam keadaan tidak sehat apalagi di masa pandemi *Covid* - 19 ini menjadi hal yang ditakuti oleh pekerja lain. Selain tidak bisa melakukan *work from home* saat masa pandemi, seorang tenaga kesehatan juga dalam hal ini salah satunya seorang perawat memiliki beban kerja yang meningkat.

Hal ini tentunya didukung oleh penelitian Pujiastuti dkk (2021) yang menemukan bahwa perawat melakukan banyak aktivitas kerja beragam yang perlu penuh perhatian, cepat dan akurat, serta kurangnya kolaborasi antar anggota tim dapat meningkatkan sejumlah beban kerja perawat selama pandemi *covid* – 19. Studi lain juga menunjukkan fakta bahwa beban kerja petugas kesehatan meningkat selama pandemi menunjukkan bahwa beban kerja perawat secara fisik yang diikuti dengan penggunaan alat pelindung diri (APD) berdampak pada kinerja pekerja kesehatan. Tekanan psikologis yang disebabkan oleh persepsi petugas kesehatan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, mempengaruhi kinerja, efisiensi dan efektivitas, dan mengarah pada keinginan untuk berhenti (Kusumaningsih et al 2020). Pendapat Cai et al. (2020) juga mendukung pernyataan ini bahwa pandemi *Covid* 19 dapat menyebabkan sebuah peningkatan ketegangan fisik dan mental pada petugas kesehatan. Hal ini dapat terjadi karena para petugas kesehatan yang takut dan cemas bahwa keluarganya, terutama yang tinggal bersama anak kecil atau orang tua, akan tertular virus ini. Kecemasan yang dirasakan perawat juga dapat disebabkan oleh perawat yang bekerja di rumah sakit rujukan pasien *covid* – 19 dan secara langsung menangani kasus terkonfirmasi positif *Covid* - 19 (Han et al., 2020).

Menurut Arbianingsih, Hidayah, N., dan Taufiq (2016) bahwa perawat memiliki beban kerja yang berlebih, meningkatnya jam kerja juga dapat mengakibatkan munculnya sumber stres yang berujung pada konflik perawat dengan keluarga dan niat untuk berhenti. Perawat juga merasakan sejumlah kompensasi yang harusnya didapatkan tidak sesuai dengan kondisi kerja mereka dan bahwa mereka bisa mendapatkan pekerjaan yang sama dengan tunjangan yang lebih baik juga menjadi faktor pendukung yang mempengaruhi niat perawat untuk keluar (Taufiq, 2016). Ini didukung penelitian Agustin et al. (2022) yang menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* pada perawat berada pada kategori cukup tinggi yakni sebesar 12,9%. *Turnover intention* nyatanya memiliki hubungan erat dengan *work family conflict* karena karyawan lebih cenderung meninggalkan perusahaan ketika mereka merasakan beban kerja yang berat, tidak dapat mengatur kehidupan pribadi mereka setelahnya, dan memiliki masalah keluarga (Riska et al, 2020).

Beban kerja pada perawat yang berlebih (*work overload*) selama pandemi dapat membuat penurunan dalam performa kinerja terutama bagi perawat yang sudah memiliki keluarga sehingga memicu terjadinya *conflict* tersebut (Yuni Kartini, 2021). Pada perawat wanita yang sudah menikah dan memiliki anak tentunya menjadi sebuah tanggung jawab serta memiliki beban yang bertambah dalam menjalani peran ganda (Yuni Kartini, 2021). Oleh karenanya *conflict* yang dapat terjadi pada seorang perawat wanita adalah konflik kerja – keluarga (*work family conflict*). WFC ini dapat terjadi pada pria dan wanita. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas konflik pekerjaan-keluarga lebih besar pada wanita daripada pria (Apppersen et al., 2002). Selain itu, *Work Family Conflict* ini dapat terjadi pada semua macam profesi pekerjaan (Gu, You & Wang et al., 2020). Jam kerja yang panjang dan pekerjaan yang berat merupakan indikator langsung dari konflik keluarga-pekerjaan yang diakibatkan oleh waktu dan komitmen kerja yang berlebihan. Akibatnya, waktu dan energi yang tersedia untuk kegiatan keluarga berkurang (Greenhaus & Beutell, 1985).

Disebutkan bahwa 40,3% dalam varians *turnover intention* termasuk kedalam variabel konflik antara pekerjaan dan rumah (Aboubaker et al. 2017). Masalah yang ada dalam konflik pekerjaan-keluarga disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengkoordinasikan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dan rumah, yang mengarah ke stres dan depresi, yang mengarah ke tingkat kinerja karyawan yang lebih rendah dan pikiran untuk pergi (Amelie, 2010). Hasil penelitian ini (Sulastri Irbayuni, Putri Rahmawati 2020) menjelaskan bahwa konflik peran yang beragam dan stressor dapat memengaruhi niat berpindah di antara perawat yang sudah menikah. Sebuah studi Qodariah (2021) menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berdampak positif pada 44% niat untuk berhenti bekerja.

Singkatnya, jika hal ini tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan memakan banyak biaya bagi perusahaan, sehingga perlu dicarikan solusi untuk masalah tersebut (Casio, 1997; Roamey, 2010). Salah satu bentuk upaya untuk mempertahankan karyawan, tentunya perusahaan harus secara konsisten memberikan dukungan yang positif. Dukungan sosial, umpan balik kinerja, keterampilan yang berbeda, otonomi, dan kesadaran akan kesempatan belajar adalah beberapa faktor yang mengurangi niat untuk pergi (Salma, 2021). Dukungan tersebut dalam konteks perusahaan dapat berupa dukungan atasan terhadap bawahan, keadilan dalam bekerja, penghargaan dan kondisi kerja yang biasa disebut dengan *Perceived Organizational Support* (POS). *Perceived organizational support* mempunyai pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* (Eisenberger et al., 1990).

Beberapa penelitian sebelumnya mengaitkan Persepsi dukungan organisasi sebagai variabel moderator dalam *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Hasilnya, penelitian (Selfina Alimbuto, et al, 2017) pada bidang *technical* dan *sales* mengklaim dukungan organisasi yang dirasakan gagal memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat untuk berganti pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Seemab Chaman et al (2014) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan ditemukan tidak memainkan peran penting sebagai moderator antara konflik pekerjaan-keluarga dan niat keluar dari pekerjaan. Hal ini terjadi karena organisasi tidak melibatkan karyawannya dalam proses pengambilan keputusan dan karyawan merasa tidak dihargai oleh organisasi. Tidak ada pengembangan karir, tidak ada pengembangan diri menjadi alasan karyawan merasa bahwa kesejahteraan mereka diabaikan.

Disisi lain, dalam penelitian I Wayan Pide dan I Gusti Ayu Ketut (2020) dibidang industri perhotelan menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*. Penelitian ini tentunya didukung oleh penelitian Bilal Ahmad (2018) bahwa *work-family conflict* dan *turnover intention* dapat dimoderasi oleh persepsi dukungan organisasi dan mendapat nilai 1,964.

Berdasarkan penelitian penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya, hal ini membuat ketertarikan pada peneliti mengenai konsistensi dari hasil penelitian mengingat hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan khususnya pada profesi perawat. Sehingga tujuan peneliti melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderator dapat mempengaruhi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada perawat wanita masa pandemi covid – 19

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *Work Family Conflict* pada perawat wanita masa pandemi covid – 19?
2. Bagaimana gambaran *Turnover Intention* pada perawat wanita masa pandemi covid – 19?
3. Bagaimana gambaran *Perceived Organizational Support* pada perawat wanita masa pandemi covid – 19?
4. Apakah terdapat pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada perawat wanita masa pandemi covid – 19?
5. Apakah *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderator dapat mempengaruhi *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada perawat wanita masa pandemi covid – 19?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan *design* penelitian kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah perawat yang memiliki karakteristik seperti perawat wanita (bekerja di 6 RS Swasta rujukan covid tingkat kota di Bandung yaitu RS Hermina Arcamanik, RS Borromeus, RS Santosa, RS Advent, RS Al – Islam dan RS Immanuel), kemudian sudah menikah dan memiliki anak usia 0 – 6 tahun.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 96 orang perawat yang terdiri dari 52 perawat RS Al – Islam dan 44 perawat RS Hermina Arcamanik (penunjukkan ini berdasarkan rekomendasi dari kepala perawat dan HRD rumah sakit yang bersangkutan)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun Untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Intention Turnover* dengan *Perceived Organizational Support* sebagai variabel moderator pada perawat wanita masa pandemi covid – 19 maka data akan dianalisis menggunakan *Moderated Regression Anaysis* (MRA).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Sampel

Setelah proses pengambilan data berdasarkan kriteria responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu pada perawat wanita, terdapat 96 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. berikut penjelasan gambaran karakteristik responden dalam penelitian ini yang meliputi masa kerja responden.

Tabel 1 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1	1 - 2 tahun	10	10,42%
2	3 - 5 tahun	9	9,38%
3	> 5 tahun	77	80,20%
Total		96	

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 5 tahun lebih banyak dalam penelitian ini yaitu sejumlah 77 orang (80,2%), sedangkan responden dengan lama kerja 1 - 2 tahun berjumlah 10 orang (10,4%), dan responden dengan lama kerja 3 - 5 tahun berjumlah 9 orang (9,38%).

Hasil Pengukuran Work Family Conflict pada perawatTabel 2 Rekapitulasi Kategori *Work Family Conflict*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Family Conflict</i> Rendah	24	25%
2	<i>Work Family Conflict</i> Tinggi	72	75%
Total		96	100%

Berdasarkan tabel 2 sebanyak 24 orang perawat (25%) memiliki *Work Family Conflict* rendah, sedangkan sebanyak 72 orang perawat (75%) memiliki *Work Family Conflict* tinggi.

Hasil Pengukuran Turnover Intention pada perawatTabel 3 Rekapitulasi Kategori *Turnover Intention*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Turnover Intention</i> Rendah	51	53,1%
2	<i>Turnover Intention</i> Tinggi	45	46,9%
Total		96	100%

Berdasarkan tabel 3 sebanyak 51 orang perawat (53,1%) memiliki *Turnover Intention* rendah, sedangkan sebanyak 45 orang perawat (46,9%) memiliki *Turnover Intention* tinggi.

Hasil Pengukuran Perceived Organizational Support pada perawatTabel 4 Rekapitulasi Kategori *Perceived Organizational Support*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Perceived Organizational Support</i> Rendah	35	36,5%
2	<i>Perceived Organizational Support</i> Tinggi	61	63,5%
Total		96	100%

Berdasarkan tabel 4 sebanyak 35 orang perawat (36,5%) memiliki *Perceived Organizational Support* rendah, sedangkan sebanyak 61 orang perawat (63,5%) memiliki *Perceived Organizational Support* tinggi.

Pengaruh *Work Family Conflict* (X) dengan *Turnover Intention* (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* dengan *turnover intention* yang telah diuji menggunakan uji regresi sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5. Pengaruh *work family conflict* (X) dengan *turnover intention* (Y)

Variabel	R	R Square	Nilai koefisien regresi	Sig.
X dan Y	,414 ^a	,172	,092	,000

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa 17,2% *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Work Family Conflict*, sedangkan 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karenanya, *Work Family Conflict* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi *Work Family Conflict* maka semakin tinggi *Turnover Intention*, begitupun sebaliknya. Sehingga jika perawat wanita yang bekerja pada 2 rumah sakit rujukan covid tingkat kota di Bandung mengalami peningkatan *Work Family Conflict* maka *Turnover Intention* pun akan meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang juga dilakukan oleh saragih (2000) yang bahwa *Work Family Conflict* ialah konflik yang berakibat fatal serta cenderung membuat individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dapat dilihat juga pada kolom sig. bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh *Work Family Conflict* (X) dengan *Turnover Intention* (Y) yang dimoderatori oleh *Perceived Organizational Support* (Z)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* yang dimoderatori oleh *Perceived Organizational Support* yang diuji menggunakan pendekatan uji analisis *Moderated Regression Anaysis* (MRA). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 6.

Tabel 6. Pengaruh *Work Family Conflict* (X) dengan *Turnover Intention* (Y) yang dimoderatori oleh *Perceived Organizational Support* (Z)

Model	R	R Square	Unstandardized Coefficients (B)	Sig
1	,502 ^a	,252	-,003	,005

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai R adalah 0,502 atau 50,2% masuk kedalam kategori berpengaruh karena berada pada interval 0,50-0,70. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 0,252 yang berarti *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Family Conflict* dan *Perceived Organizational Support* sekitar 25,2% sehingga sisanya 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pada tabel 6 juga menunjukkan bahwa variabel moderasi *Perceived Organizational Support* mempunyai nilai unstandardized coefficients beta sebesar -0,003 yang artinya apabila interaksi antara variabel *Work Family Conflict* dengan variabel *Perceived Organizational Support* mengalami peningkatan, maka variabel *Turnover Intention* akan mengalami penurunan sebesar 0,003. Tanda negatif pada nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa interaksi antara variabel *Work Family Conflict* dengan variabel *Perceived Organizational Support* memiliki arah pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi interaksi antara *Work Family Conflict* dengan *Perceived Organizational Support* maka semakin rendah

Turnover Intention, begitupun sebaliknya. Selain itu dihasilkan tingkat sig. sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* jelas merupakan variabel moderasi yang dapat memperlemah hubungan antara variabel *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti atau diterima

Hal ini berkaitan dengan dukungan organisasi yang diberikan kepada anggota organisasi cenderung menimbulkan perasaan niat baik anggota organisasi terhadap organisasi, memperkuat ikatan antara anggota organisasi dan organisasi, dan meningkatkan perasaan anggota organisasi untuk membalas sikap yang dilakukan organisasi (Eisenberger et al., 1990). Adanya *perceived organizational support* akan menimbulkan keterlibatan kerja meningkat, kepuasan kerja, serta suasana hati yang positif. Hal tersebut akan membuat anggota organisasi merasa nyaman berada dalam organisasi sehingga dapat mengurangi kemungkinan munculnya *turnover intention*. Selain itu, konflik yang terjadi pada seseorang akan dapat diredam dengan adanya dukungan dan komitmen yang baik yang bersumber dari lingkungan sekitar salah satunya organisasi tersebut (María et al., 2015)

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Work Family Conflict* pada perawat wanita yang bekerja di RS rujukan covid – 19 tingkat kota di Bandung berada pada kategori tinggi
2. *Turnover Intention* pada perawat wanita yang bekerja di RS rujukan covid – 19 tingkat kota di Bandung berada pada kategori seimbang antara tinggi dan rendah
3. *Perceived Organizational Support* pada perawat wanita yang bekerja di RS rujukan covid – 19 tingkat kota di Bandung berada pada kategori tinggi
4. Terdapat pengaruh yang signifikan positif dari *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Perawat wanita yang bekerja di RS rujukan covid – 19 tingkat kota di Bandung
5. *Perceived Organizational Support* dapat memoderasi hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap menurunnya tingkat *Turnover Intention*

Acknowledge

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada ibu Dr. Dewi Sartika, M.Si., Psikolog dan kang Rizka Hadian Permana, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing, HRD RS Hermina Arcamanik, pembimbing RS Al – Islam Kota Bandung, Seluruh perawat wanita yang bekerja di 2 rumah sakit swasta rujukan covid tingkat Kota di Bandung, Staff Akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung dan Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Kapten Lek Kosnadi (Purn) dan Ibu Tati Taryati, S.Pd.

Daftar Pustaka

- [1] Agustin, dkk (2022). QNWL (*Quality Of Nurse Work Life*) pada masa pandemi covid – 19 pengaruhnya terhadap turnover perawat. Jurnal Kesehatan Poltekkes Palembang (JPP) Vol. 17, No. 1, Juni 2022
- [2] Alimburo, Selfina. & Rostiana (2017). Peran Konflik Pekerjaan - Keluarga terhadap Intensi Pindah Kerja dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai moderator. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. Vol., 1 No., 2, Oktober 2017: hlm 48-54
- [3] Eisenberger, et.all (1986). *Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology
- [4] Pujiastuti, A. T., Lestantyo, D., & Wahyuni, I. (2021). Analisis Tingkat Kelelahan Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Ruang Isolasi Rumah Sakit X Saat Pandemi

- Corona Virus (Covid – 19). Jurnal Riset Kesehatan Masyarakat*
- [5] I Wayan Pide, dkk (2020). Pengaruh *work - family conflict* dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja & *turnover intention* pada the samaya. E - Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020
- [6] Gozali, Zahra Raudia (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 27-32.