

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rumah Sakit

2.1.1 Definisi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, definisi rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan Rawat Inap, Rawat Jalan, dan Gawat Darurat.

Menurut WHO (*World Health Organization*) rumah sakit adalah bagian dari integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204/MENKES/SK/X/2004 tentang persyaratan Kesehatan Lingkungan Rumah Sakit, menyatakan bahwa rumah sakit adalah sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan.

Rumah sakit adalah Institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan yang menjadi harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang dapat memberikan pertolongan dan perawatan yang aman, nyaman, tepat, bermanfaat, serta profesional bagi masyarakat.

2.1.2 Tujuan Penyelenggaraan Rumah Sakit

Tujuan penyelenggaraan rumah sakit menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, adalah sebagai berikut:

1. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan
2. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit
3. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit
4. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit dan rumah sakit.

2.1.3 Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, bahwa rumah sakit mempunyai tugas dan fungsi. Tugas rumah sakit menurut pasal 4 yaitu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Adapun fungsi dari rumah sakit yang dijelaskan pada pasal 5, yaitu:

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit
2. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis

3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

2.1.4 Jenis Dan Klasifikasi Rumah Sakit

Rumah Sakit Islam Surabaya merupakan rumah sakit swasta kelas B yang berada dibawah naungan Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya (YARSIS). Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 56 Tahun 2014 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, rumah sakit tipe B mempunyai pelayanan minimal terdiri atas:

1. Pelayanan medik

Pelayanan medik yang dimaksud adalah paling sedikit terdiri dari:

- a. Pelayanan gawat darurat, yaitu pelayanan yang harus diselenggarakan 24 jam sehari secara terus menerus
- b. Pelayanan medik spesialis dasar, yaitu pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah dan obstetri dan ginekologi
- c. Pelayanan medik spesialis penunjang, yaitu pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan anesthesiologi, radiologi, patologi klinik, patologi anatomi dan rehabilitasi medik.
- d. Pelayanan medik lain, yaitu pelayanan kesehatan yang paling sedikit berjumlah 8 pelayanan dari 13 pelayanan yang meliputi pelayanan mata,

telinga hidung tenggorokan, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, orthopedi, urologi, bedah syaraf, bedah plastik dan kedokteran forensik.

- e. Pelayanan medik subspecialis, yaitu pelayanan kesehatan yang paling sedikit berjumlah 2 pelayanan dari 4 pelayanan subspecialis dasar yang meliputi subspecialis bedah, penyakit dalam, kesehatan anak, dan obstetri dan ginekologi.
- f. Pelayanan medik spesialis gigi dan mulut, yaitu pelayanan kesehatan yang paling sedikit berjumlah 3 pelayanan yaitu bedah mulut, konservasi/endodoncia dan orthodonti.

2. Pelayanan kefarmasian

Pelayanan kefarmasian meliputi pengelolaan sediaan farmasi, alat kesehatan dan bahan medis habis pakai, dan pelayanan farmasi klinik.

3. Pelayanan keperawatan dan kebidanan

Pelayanan keperawatan dan kebidanan meliputi asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan

4. Pelayanan penunjang klinik

Pelayanan penunjang klinik meliputi pelayanan bank darah, perawatan intensif untuk semua golongan umur dan jenis penyakit gizi, sterilisasi instrumen dan rekam medik.

5. Pelayanan penunjang non klinik

Pelayanan penunjang non klinik meliputi pelayanan *laundry*/linen, jasa boga/dapur, teknik dan pemeliharaan fasilitas, pengelolaan limbah, gudang,

ambulans, sistem informasi dan komunikasi, pemulasaran jenazah, sistem penanggulangan kebakaran, pengelolaan gas medik, dan pengelolaan air bersih.

6. Pelayanan rawat inap

Pelayanan rawat inap harus dilengkapi dengan fasilitas sebagai berikut:

- a. Jumlah tempat tidur perawatan kelas III paling sedikit 20% (dua puluh persen) dari seluruh tempat tidur untuk rumah sakit milik swasta.
- b. Jumlah tempat tidur perawatan intensif sebanyak 5% (lima persen) dari seluruh tempat tidur untuk rumah sakit milik pemerintah dan rumah sakit milik swasta.

2.2 Perawat

2.2.1 Definisi Perawat

Menurut Undang-Undang No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan baik didalam maupun diluar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan. Selanjutnya pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditunjukkan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit.

Keperawatan merupakan profesi yang membantu dan memberikan pelayanan yang berkontribusi pada kesehatan dan kesejahteraan individu. Keperawatan juga

diartikan sebagai konsekuensi penting bagi individu yang menerima pelayanan, profesi ini memenuhi kebutuhan yang tidak dapat dipenuhi oleh seseorang, keluarga atau kelompok di komunitas. (*Committee on Education American Nurses Association (ANA)*, 1965) dalam (Anugrahwati & Hakim, 2019)

Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit (Kemenkes, 2017)

2.2.2 Tugas Perawat

Menurut peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia no 26 tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan, dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, Perawat bertugas sebagai:

1. Pemberi Asuhan Keperawatan
2. Penyuluh dan konselor bagi Klien
3. Pengelola Pelayanan Keperawatan
4. Peneliti Keperawatan
5. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang
6. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

2.2.3 Fungsi Perawat

Fungsi perawat dalam menjalankan perannya sebagai perawat menurut Hidayat (2004):

1. Fungsi Independen merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain dalam keputusan sendiri dalam melakukan tindakan.
2. Fungsi dependen merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas pesan atau instruksi perawat lain.
3. Fungsi interdependen dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan lainnya.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi oleh para karyawan dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah dan mengalami kesedihan secara emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan akan tetapi kesulitan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, pola berpikir, dan proses berpikir. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang ada akan menyebabkan stres kerja dan membuat orang merasa lebih negatif dan tidak puas (Dodi et al., 2021).

Alasan mengapa stres kerja ada adalah karena permintaan yang datang dari pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang dapat dianggap sebagai alasan stres kerja di antara karyawan. Faktor penting utama untuk stres kerja adalah permintaan kerja dan waktu. Ini terjadi di mana karyawan memiliki banyak hal yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Oleh karena itu, meningkatkan tekanan kerja dan mempengaruhi kinerja karyawan (Omar, 2020).

Stres terkait pekerjaan dapat dikembangkan ketika seorang karyawan mengalami kesulitan untuk mengatasi tugas dan tanggung jawab yang perlu mereka tanggung. Stres terkait pekerjaan dapat dikaitkan dengan berbagai faktor seperti ambiguitas peran, beban kerja, birokrasi dalam organisasi, jadwal dan tugas peran dan faktor-faktor lain yang dapat memberikan efek signifikan terhadap stres di tempat kerja di antara karyawan. (Kerdpitak & Jermsttiparsert, 2020)

2.3.2 Jenis Stress

Menurut Griffin (2013), terdapat dua jenis stress yaitu:

1. *Eustress*, adalah stress yang menyenangkan yang menyertai kejadian-kejadian positif
2. *Distress*, adalah stres yang tidak menyenangkan yang disertai kejadian-kejadian negatif

2.3.3 Indikator Stress Kerja

Menurut Enshassi, et al. (2015) indikator yang mempengaruhi stress kerja adalah:

1. *Organizational Stressors*, yaitu mengenai kebijakan dan desain organisasi serta penerapan manajemennya.
2. *Taks Stressors*, yaitu mengenai pekerjaan karyawan.
3. *Personnel Stressors*, yaitu mengenai dukungan atasan dan interaksi dengan rekan kerja.
4. *Work Environment Stressors*, yaitu mengenai lingkungan kerja karyawan (fasilitas dan keamanan)

2.3.4 Dampak Stress Kerja

Dikatakan Moorhead dan Griffin (2015) terdapat konsekuensi/dampak yang timbul dari stres, antara lain sebagai berikut:

1. Konsekuensi individual, yaitu hasil utama yang mempengaruhi individu. Stres juga dapat menghasilkan dampak seperti perilaku, psikologis dan medis
2. Konsekuensi organisasi, adalah dampak stres individu yang dapat langsung berpengaruh terhadap organisasi meliputi penurunan kinerja, penarikan diri, dan perubahan sikap yang negatif.

2.3.6 Manajemen Stress Kerja

Ada beberapa strategi untuk menghadapi stres di tempat kerja menurut Moorhead dan Griffin (2013) diantaranya adalah:

1. Strategi untuk mengatasi secara individu

Disebutkan ada lima strategi untuk membantu individu mengelola stres yaitu berolahraga, relaksasi, manajemen waktu, manajemen peran, dan kelompok dukungan.

2. Strategi untuk mengatasi secara organisasi

Terdapat dua strategi organisasi dasar untuk membantu karyawan mengelola stres yaitu:

- a. Program Institusional untuk mengelola stres dilakukan melalui mekanisme organisasi yang telah ada. Contohnya, pekerjaan yang didesain dengan baik dan jadwal kerja yang baik dapat membantu stres. Kerja sif sebenarnya memberi masalah besar bagi karyawan, karena

mereka secara langsung harus menyesuaikan pola tidur dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

- b. Program Kolateral. Selain usaha-usaha institusional yang dapat membantu mengurangi pengaruh stres, namun kini banyak perusahaan beralih menggunakan program kolateral. Adapun program stres kolateral adalah program organisasi yang secara khusus diciptakan untuk membantu karyawan menangani stres.

Ada tiga pola atau cara dalam mengatasi stres kerja menurut Mangkunegara (2013), antara lain:

1. Pola sehat, adalah cara menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, adalah cara menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
3. Pola patologis, adalah cara menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Cara yang paling efektif untuk menghilangkan atau mengatasi stres adalah menyesuaikan dengan kondisi realitas orang yang bersangkutan. Terdapat empat cara untuk mengatasi mengatasi stres menurut Fahmi (2014), diantaranya adalah:

1. Mendekatkan diri kepada Tuhan.

Kegiatan dan aktivitas beragama yang dilakukan sesuai kepercayaan agamanya masing-masing dapat dianggap sebagai cara yang jitu untuk menghilangkan stres.

2. Pengaruh musik

Ketika seorang karyawan menerima tugas dan pekerjaan yang berat serta menumpuk seringkali dapat menyebabkan kelelahan dalam bekerja, apalagi ditambah dengan jadwal deadline yang diberikan oleh pimpinan, ini sering berakibat pada kurangnya jadwal tidur termasuk timbulnya stres. Dalam hal ini, denyut jantung manusia disesuaikan dengan bunyi dan musik. Semakin cepat musiknya, semakin cepat detak jantung. Sama dengan laju pernapasan, detak jantung yang lebih lambat menciptakan tingkat stres dan ketegangan fisik yang lebih rendah, menenangkan pikiran, dan membantu tubuh untuk menyembuhkan dirinya sendiri.

3. Mengubah rutinitas menjadi hobi

Dalam dunia pekerjaan sering kita temui banyak karyawan yang begitu mencintai pekerjaannya yang begitu detail dan harus memakan waktu yang banyak tetapi itu semua dianggap menjadi sangat sederhana dan menyenangkan. Namun bagi mereka yang tidak menyukai pekerjaannya tentu saja hal ini dianggap sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan berbagai alasan akan dilontarkan untuk menghindari semua pekerjaan tersebut.

4. Persahabatan dan keluarga yang harmonis mampu menghilangkan stres.

Persahabatan dapat dianggap sebagai media yang mampu menghilangkan stres, ketika seseorang memiliki masalah maka ia akan mencari sahabat yang

bisa berbagi keluh dan kesah. Biasanya ketika seseorang menceritakan berbagai masalah yang dihadapinya ia akan merasa lebih ringan dan beban yang terasa berat dalam dirinya akan hilang. Selain persahabatan, kehidupan keluarga yang harmonis juga dianggap sebagai salah satu sebab dimana seseorang akan mengalami tingkat stres lebih kecil dibandingkan mereka yang memiliki kehidupan rumah tangga yang banyak pertengkaran.

2.4 work life balance

2.4.1 Pengertian *work life balance*

Work life balance menurut (Kerdpitak & Jermisittiparsert, 2020) mengacu pada keseimbangan yang dibutuhkan seseorang untuk mempertahankan waktu untuk pekerjaan dan aspek kehidupan lainnya. Aspek lain dari kehidupan termasuk kepentingan pribadi, kegiatan sosial dan rekreasi, dan yang lebih penting, keluarga.

Menurut Delecta (2011:2) dalam (Hafid & Prasetio, 2017) *Work-Life Balance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeuarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya. Kedua pendapat diatas menyimpulkan bahwa work-life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan dan kewajiban di tempat kerja dengan kebutuhan pribadinya di luar tempat kerja.

Work life balance digambarkan sebagai mencapai keseimbangan antara keluarga karyawan atau kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Konsep *Work-Life Balance* dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi dalam menghadirkan kesempurnaan dalam kehidupan seseorang (Dodi et al., 2021)

2.4.2 Indikator *work life balance*

Greenhaus et al (2003) dalam (Hafid & Prasetio, 2017) menjelaskan tiga dimensi dalam *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

1. Keseimbangan waktu adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan keluarga,
2. Keseimbangan keterlibatan merupakan porsi peran karyawan dalam pekerjaan dan keluarga yang seimbang,
3. Keseimbangan kepuasan tercapai apabila karyawan merasa puas dengan beban pekerjaan yang diterima dan beban dalam kehidupan pribadi.

2.4.3 Dampak *work life balance*

Work life balance dapat memiliki pengaruh yang positif dan negatif terhadap aspek psikologi karyawan, ada dua aspek *Work life balance* diantaranya dalam kehidupan kerja konflik kehidupan kerja dapat berupa positif atau negatif terhadap aspek psikologis pekerja, ada dua aspek *Work life balance* diantaranya dapat mengganggu kehidupan keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (Prayogi et al., 2019)

2.5 Turnover Intention

2.5.1 Pengertian *Turnover*

Menurut Siagian (2012) dalam (Sutikno, 2020) mendefinisikan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi tempat dia bekerja.

Turnover intention adalah proses yang melibatkan keputusan perawat untuk secara sukarela menarik diri dari posisi dan atau profesi mereka saat ini (Takase, 2010). Niat *turnover* diukur dengan meminta para peserta untuk menanggapi ya atau tidak apakah mereka akan meninggalkan rumah sakit mereka saat ini dalam tahun depan. (Al Sabei et al., 2020)

Niat *turnover* didefinisikan sebagai pemikiran individu tentang probabilitas yang akan mengubah pekerjaannya dalam rentang waktu tertentu. Ketika pikiran untuk berhenti ada dalam pikiran karyawan, kemungkinan untuk berhenti terjadi tinggi. Niat *turnover* atau niat untuk berhenti dari pekerjaan telah ditemukan menjadi salah satu prediktor terbaik dari berhenti sebenarnya. (Kerdpitak & Jermsittiparsert, 2020)

2.5.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Kalber dan Forgarty (1995) menjelaskan bahwa keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) antara lain dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk mencari pekerjaan yang cocok, yaitu kondisi karyawan yang ingin mencari pekerjaan dengan passion dan cara bekerjanya sesuai
- 2) Ketidaknyamanan karyawan selama bekerja, yaitu kondisi Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya, akan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Faktor gaji, adalah salah satu unsur yang sangat penting yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai

- 4) Fasilitas, adalah segala sesuatu yang dapat melancarkan dan memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan atau usaha.
- 5) Bosan dengan pekerjaan, perasaan umum yang sering muncul di tempat kerja yang biasanya diawali karena minimnya minat pada bidang pekerjaan tersebut sehingga akan mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi.
- 6) Tidak meratanya pembagian tugas, Pembagian pekerjaan diperlukan tanggung jawab bersama dan komunikasi yang efektif di antara karyawan
- 7) Mendapatkan tawaran kerja, adalah kondisi karyawan mendapatkan tawaran pekerjaan baru di tempat lain.

2.5.3 Tahapan *Turnover Intention*

Menurut Triaryati (2002) dalam (Arif, 2020) beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah:

1. Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang
2. Mengalami *job dissatisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
3. Berpikir untuk keluar dari pekerjaan saat ini, salah satu konsekuensi dari ketidakpuasan adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Ada bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak se *extreme* keluar dari pekerjaan, seperti; absen dan perilaku yang pasif
4. Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk menemukan pekerjaan lainnya, evaluasi

terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (seperti; pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan dan lainnya).

5. Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti; pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan yang lainnya.
6. Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (withdrawl behavior).
7. Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
8. Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
9. Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka hal ini akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan

lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (withdrawl behavior).