

## Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention* pada Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi Tahun 2025

Dinda Cahya Cinta<sup>1</sup>, Sarah Geltri Harahap<sup>2\*</sup>, Yarwin Yari<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Program Studi Administrasi Kesehatan, STIKes RS Husada, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [sarahgharahapp@gmail.com](mailto:sarahgharahapp@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract.** The high turnover rate of healthcare workers can impact the smoothness and stability of hospital services. This study aims to determine the relationship between the dimensions of workload time load, mental effect load, and psychological stress load with turnover intention in healthcare workers at Pinna Hospital Bekasi in 2025. The study used a quantitative method with a cross-sectional study design, involving 92 respondents selected through total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed univariately and bivariately using the Spearman test. The results showed a significant relationship between workload and turnover intention ( $p = 0.049$ ), as well as a significant relationship in each workload dimension with turnover intention. Only the psychological stress load dimension had a significant relationship with turnover intention ( $p = 0.001$ ). Meanwhile, the time load dimension ( $p = 0.303$ ) and mental effect load ( $p = 0.394$ ) did not show a significant relationship. The higher the workload, especially psychological stress, the greater the tendency of healthcare workers to intend to change jobs. The results of the bivariate test on the workload variable indicate a positive and significant relationship between workload and turnover intention, a relationship that illustrates that the heavier the workload perceived by healthcare workers, the higher their intention to move or leave their jobs, although the strength of the relationship is relatively weak. Therefore, hospital management is expected to review the work system and pay attention to staff welfare to reduce turnover rates.

**Keywords:** Healthcare Workers; Hospital Management; Psychological Stress; Turnover Intention; Workload.

**Abstrak.** Tingginya angka *turnover* tenaga kesehatan dapat berdampak pada kelancaran dan stabilitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dimensi beban kerja *time load*, *mental effect load*, dan *psychological stress load* dengan *Turnover intention* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi tahun 2025. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional study*, melibatkan 92 responden yang dipilih melalui total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja secara keseluruhan dengan *Turnover intention* ( $p = 0,049$ ), serta hubungan signifikan pada masing-masing dimensi beban kerja terhadap *Turnover intention* hanya dimensi *psychological stress load* yang memiliki hubungan signifikan dengan *Turnover intention* ( $p = 0,001$ ). Sementara itu, dimensi *time load* ( $p = 0,303$ ) dan *mental effect load* ( $p = 0,394$ ) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Semakin tinggi beban kerja terutama tekanan psikologis semakin besar kecenderungan tenaga kesehatan untuk berniat pindah kerja. Hasil uji bivariat pada variabel beban kerja menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *Turnover intention* hubungan yang menggambarkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan pada tenaga kesehatan, semakin tinggi niat mereka untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan, meskipun kekuatan hubungannya tergolong lemah. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit diharapkan meninjau kembali sistem kerja dan memperhatikan kesejahteraan staf guna menekan angka *turnover*.

**Kata Kunci:** Beban Kerja; Manajemen Rumah Sakit; Niat Pindah Kerja; Stres Psikologis; Tenaga Kesehatan.

### 1. LATAR BELAKANG

Sistem pelayanan kesehatan yang berkinerja baik dianggap berperan penting dalam meraih tujuan pelayanan kesehatan yang menyeluruh di seluruh dunia (Yuan et al., 2025). Sektor Kesehatan mempunyai peran yang sangat penting guna mencapai kesejahteraan masyarakat dan kemajuan suatu negara. Sebagai lembaga utama dalam sistem layanan kesehatan, rumah sakit diharapkan untuk menyajikan pelayanan yang berkualitas dan berkesinambungan (Alkhurayji et al., 2024). Sumber daya manusia yang bertanggung jawab akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang ada pada rumah sakit.

Pada organisasi layanan kesehatan, pergantian penyedia layanan tetap menjadi tantangan utama. Tingginya tingkat pergantian staf di kalangan penyedia layanan kesehatan dapat mempengaruhi secara negatif kualitas perawatan pasien, efisiensi organisasi, dan kinerja secara keseluruhan (Pahira & Rinaldy, 2023). Namun hingga saat ini salah satu isu utama dalam sektor kesehatan ialah tingginya tingkat *turnover* (Anggara et al., 2020). Untuk mempertahankan kualitas pelayanan rumah sakit, stabilitas seseorang juga sangat dibutuhkan. Dengan menekan tingkat *turnover* di kalangan tenaga kesehatan adalah salah satu upaya yang bisa diambil guna mempertahankan stabilitas sumber daya manusia.

Sebuah studi tinjauan menunjukkan bahwa tingkat niat pergantian pekerja layanan kesehatan di negara Tiongkok berkisar berkisar antara 8% sampai 54,3% (Xu et al., 2024). Seluruh dunia maupun di Indonesia mempunyai tingkat *turnover* pada tenaga kesehatan cukup tinggi. Saat ini, angka *turnover* global berkisar di angka antara 15% hingga 44% (Dewanto & Wardhani, 2018). Sedangkan di Negara Indonesia angka *turnover* berkisar pada angka 13% sampai 35% (Aisyah et al., 2024). Menurut Gallup (2002), pada dasarnya tidak ada nilai absolut untuk tingkat *turnover*, namun secara umum, *turnover rate* yang dianggap normal adalah sekitar 10% per tahun (Handhoko & Dhamanti, 2024).

*Turnover intention* yaitu mengacu pada pilihan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaan mereka dalam jangka waktu tertentu (Zhang et al., 2021). *Turnover intention* diawali oleh berbagai perilaku individu, seperti peningkatan absensi, menurunnya motivasi kerja, meningkatnya keberanian melanggar peraturan, kecenderungan menentang atau mengajukan protes kepada atasan, serta perubahan dalam tingkat keseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang berbeda dari biasanya (Azizaturrahma et al., 2020).

Beban kerja yang berat bagi sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menyebabkan tingginya *turnover* dalam suatu organisasi (Pangihutan Sirait, 2021). Beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi pada tingginya *turnover intention*. Dan juga jika organisasi tempat mereka bekerja gagal menyediakan lingkungan kerja yang sehat, maka membuat seseorang untuk memiliki keinginan untuk berpindah kerja (Galanis et al., 2025). Beban kerja merujuk pada banyaknya tugas atau tanggung jawab yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh suatu entitas pada jangka waktu tertentu, atau jumlah rata-rata tugas yang ditangani oleh entitas tersebut pada waktu tertentu (Rahagia, 2023).

Berdasarkan hasil selama peneliti melakukan observasi dan melakukan wawancara kepada beberapa sumber daya manusia kesehatan yang ada, maka peneliti mendapatkan informasi bahwa banyaknya seseorang yang melakukan perpindahan. Fakta tersebut didukung dengan adanya peningkatan data perpindahan sumber daya manusia kesehatan pada bulan Januari hingga Desember 2024, terdapat 33 sumber daya manusia kesehatan yang melakukan perpindahan. Berdasarkan data yang didapatkan pada bulan November 2024 terdapat peningkatan perpindahan sumber daya manusia Kesehatan yang berjumlah 12 Sumber Daya Manusia Kesehatan. Artinya, prevalensi *turnover* pada periode tersebut mencapai 25,9% angka ini berada di atas rata-rata normal *turnover rate* yang direkomendasikan, yaitu sekitar 10% per tahun (Santi et al., 2020), dan menunjukkan adanya isu penting dalam manajemen beban kerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Lokasi dari penelitian ini yaitu di Rumah Sakit Pinna Bekasi, Kab. Bekasi yang dilaksanakan pada bulan Mei hingga juni 2025.

Populasi yang akan diteliti merupakan seluruh sumber daya manusia kesehatan yang memiliki riwayat pendidikan kesehatan yang berjumlah 92 sumber daya manusia kesehatan. Adapun responden dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi. Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu, total sampling yang dipakai untuk menetapkan sampel dalam penelitian ini, yang melibatkan seluruh populasi yang relevan.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang disebarakan melalui *Google Formulir*. Instrumen tersebut telah melalui uji validitas dan reliabilitas dengan melibatkan 30 responden uji coba. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,361. Seluruh item pernyataan pada item beban kerja, dan *turnover intention* memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dari nilai *r* tabel tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,919. Nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum reliabilitas yang dapat diterima (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen ini dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap. Tahap pertama adalah analisis univariat, yang bertujuan untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel penelitian sehingga diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden. Selanjutnya, dilakukan analisis bivariat dengan menggunakan uji Rank Spearman. Uji ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antara dua variabel yang memiliki data berskala ordinal atau bertingkat (Nelvidawati & Kasman, 2023).

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan uji etik dengan nomor 1123/KEPK-FIK/V/2025 yang diterbitkan oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tanggal 7 Mei 2025.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel. 1** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.

| Kriteria Responden         | Frekuensi (n=92) | Presentase (%) |
|----------------------------|------------------|----------------|
| <b>Usia</b>                |                  |                |
| 17-25 Tahun                | 15               | 16.3           |
| 26-35 Tahun                | 40               | 43.5           |
| 36-45 Tahun                | 16               | 17.4           |
| 46-55 Tahun                | 12               | 13.0           |
| 56-65 Tahun                | 8                | 8.7            |
| > 66 Tahun                 | 1                | 1.1            |
| <b>Pendidikan Terakhir</b> |                  |                |
| SMA/SMK                    | 9                | 9.8            |
| D3                         | 50               | 54.3           |
| S1                         | 22               | 23.9           |
| Magister                   | 11               | 12.0           |
| <b>Jenis Kelamin</b>       |                  |                |
| Perempuan                  | 70               | 76.1           |
| Laki-Laki                  | 22               | 23.9           |
| <b>Lama Bekerja</b>        |                  |                |
| 1-3 Tahun                  | 30               | 32.6           |
| 4-6 Tahun                  | 36               | 39.1           |
| 7-9 Tahun                  | 10               | 10.9           |
| > 9 Tahun                  | 16               | 17.4           |
| <b>Posisi Pekerjaan</b>    |                  |                |
| Dokter                     | 15               | 16.3           |
| Dokter Gigi                | 3                | 3.3            |
| Perawat                    | 31               | 33.7           |
| Bidan                      | 16               | 17.4           |
| Apoteker                   | 6                | 6.5            |
| Petugas Administrasi       | 5                | 5.4            |
| Ahli Gizi                  | 2                | 2.2            |
| Lainnya                    | 14               | 15.2           |

Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun yaitu 40 responden (43.5%), memiliki pendidikan terakhir terbanyak adalah Diploma Tiga (D3) berjumlah 50 responden (54.3%), yang mayoritas responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 70 responden (76.1%), dengan lama bekerja paling banyak 4-6 tahun yang berjumlah 36 responden (39.1%). Posisi pekerjaan yang paling dominan adalah perawat dengan total 31 responden (33.7%)

**Tabel 2.** Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja.

| Variabel                         |        | Frekuensi | Persen (%) |
|----------------------------------|--------|-----------|------------|
| <i>Time Load</i>                 | Berat  | 88        | 95.7       |
|                                  | Ringan | 4         | 4.3        |
| <i>Mental Effect Load</i>        | Berat  | 91        | 98.9       |
|                                  | Ringan | 1         | 1.1        |
| <i>Psychological Stress Load</i> | Berat  | 39        | 42.4       |
|                                  | Ringan | 53        | 57.6       |

Berdasarkan hasil analisis univariat pada tabel 2, diketahui pada dimensi beban waktu (*time load*), sebagian responden mengalami beban waktu yang berat yaitu 88 responden yang menilai (95.7%). Pada dimensi beban usaha mental (*mental effect load*), hampir seluruh responden juga berada dalam kategori berat 91 responden (98.9%). Sementara itu, untuk tekanan psikologis (*psychological stress load*), di dominasi dengan responden yang menilai tekanan psikologis yang ringan yaitu 53 responden (57.6%).

**Tabel 3.** Hubungan *Time Load* dengan *Turnover Intention*.

| Variabel Penelitian | n  | p-value | R     |
|---------------------|----|---------|-------|
| <i>Time Load</i>    | 92 | 0.303   | 0.109 |

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Spearman* pada Tabel 3, tidak terdapat hubungan antara *time load* dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Pinna Bekasi dengan nilai p-value sebesar 0.303 yang menunjukkan tidak signifikan karena p-value (0.303) >  $\alpha$  (0.05).

**Tabel 4.** Hubungan *Mental Effect Load* dengan *Turnover Intention*.

| Variabel Penelitian       | n  | p-value | R     |
|---------------------------|----|---------|-------|
| <i>Mental Effect Load</i> | 92 | 0.394   | 0.090 |

Berdasarkan hasil analisis korelasi *Spearman* pada Tabel 4, tidak terdapat hubungan antara *mental effect load* dengan *turnover intention* di Rumah Sakit Pinna Bekasi dengan nilai p-value sebesar 0.394 yang menunjukkan tidak signifikan karena p-value (0.394) >  $\alpha$  (0.05).

**Tabel 5.** Hubungan *Psychological Stress Load* dengan *Turnover Intention*.

| Variabel Penelitian              | n  | p-value | R     |
|----------------------------------|----|---------|-------|
| <i>Psychological Stress Load</i> | 92 | 0.001   | 0.421 |

Hasil analisis korelasi *Spearman* pada Tabel 5, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological stress load* dengan *turnover intention* dengan nilai p value (0.001) <  $\alpha$  (0.05). Nilai kekuatan korelasi koefisien yaitu 0.421 artinya memiliki nilai hubungan yang sedang.

**Tabel 6.** Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*.

| Variabel Penelitian | n  | p-value | R     |
|---------------------|----|---------|-------|
| Beban Kerja         | 92 | 0.049   | 0.206 |

Hasil analisis korelasi *Spearman* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* dengan nilai p value ( $0.049 < \alpha (0.05)$ ). Nilai kekuatan korelasi koefisien yaitu 0.206 artinya memiliki nilai hubungan yang lemah.

## Pembahasan

### Karakteristik Responden

#### a. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data demografi responden di Rumah Sakit Pinna Bekasi sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26-35 tahun berdasarkan data usia dengan jumlah sebanyak 40 orang (43,5%). Hasil penelitian yang ditemukan di RS Pinna Bekasi didominasi dengan usia 26-35 tahun karena, masa dewasa awal merupakan fase di mana seseorang berada pada puncak produktivitas. Pada usia tersebut, seseorang mulai memantapkan karier dan kehidupannya serta mengambil tanggung jawab atas hal tersebut (Kencali et al., 2025). Usia tersebut mencerminkan tingkat kematangan dalam berpikir, sehingga individu cenderung mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih optimal (Fitri et al., 2022).

#### b. Pendidikan Terakhir

Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 50 responden (54.3%). Meskipun jenjang pendidikan D3 termasuk yang paling dasar dalam dunia tenaga kesehatan, hal ini justru menjadi salah satu keunggulan bagi fasilitas pelayanan kesehatan. Lulusan D3 umumnya dipersiapkan secara khusus untuk fokus pada aspek praktik, sehingga mereka dibekali dengan keterampilan teknis yang cukup kuat dan siap langsung diterapkan di lapangan (Widodo & Andayani, 2022). Selain itu jenjang pendidikan vokasi merupakan yang paling umum dijumpai di kalangan praktisi kesehatan di rumah sakit. Pendidikan menjadi indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan

#### c. Jenis Kelamin

Tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi di dominasi oleh perempuan dengan jumlah 70 (76.1%) karena, profesi-profesi seperti perawat, bidan, dan tenaga gizi umumnya lebih banyak diminati oleh perempuan. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan data WHO yang mengungkapkan bahwa sekitar 67% tenaga kesehatan di tingkat global adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sektor kesehatan memang cenderung didominasi oleh Perempuan (Kencali et al., 2025).

#### **d. Lama Bekerja**

Berdasarkan data demografi lama kerja mayoritas responden berada pada kategori 4-6 tahun sebanyak 36 responden (39.1%). Berdasarkan temuan di lapangan, mayoritas tenaga kesehatan di RS Pinna Bekasi memiliki lama kerja dalam rentang 4–6 tahun, kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan berada pada tahap awal hingga pertengahan karier, di mana mereka sudah mulai memahami sistem kerja rumah sakit.

#### **e. Posisi Pekerjaan**

Posisi pekerjaan responden dengan kategori terbanyak ada pada perawat, berdasarkan kondisi umum sumber daya manusia kesehatan di Indonesia, dalam struktur rumah sakit, perawat memang memegang peran krusial sebagai garda terdepan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan prosedur medis harian, pemantauan pasien, dan koordinasi pelayanan. Tingginya jumlah perawat di RS Pinna juga dapat dijelaskan dari sisi operasional rumah sakit. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat menengah, RS Pinna memiliki beban pelayanan harian yang cukup tinggi, terutama di unit rawat inap, dan IGD. Perawat berperan penting dalam menjalankan prosedur medis dasar, dan pemantauan kondisi pasien.

### **Beban Kerja**

#### **a. Time Load**

*Time load* atau beban waktu menggambarkan seberapa banyak waktu yang tersedia untuk merencanakan, menjalankan, hingga memantau suatu tugas atau pekerjaan (Amran et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa hampir seluruh responden di Rumah Sakit Pinna Bekasi memberikan nilai pada *time load* atau beban waktu yang ada berat karena, disebabkan oleh tingginya tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, sehingga menimbulkan tekanan yang tinggi terhadap seseorang.

Saat seseorang merasakan beban waktu yang terlalu tinggi, khususnya akibat tuntutan pelayanan yang berat, maka hal tersebut dapat menimbulkan keinginan untuk mencari tugas atau posisi lain yang dianggap memiliki beban kerja lebih tinggi ringan dibandingkan dengan kondisi yang sedang dijalani. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa kondisi kerja, penggunaan waktu selama bekerja, serta standar pekerjaan yang diterapkan sudah cukup baik dan sesuai, maka keinginan untuk meninggalkan pekerjaan cenderung akan lebih rendah (Arifani & Kusmaryani, 2022).

## **b. Mental Effect Load**

*Mental effect load* atau beban usaha mental merupakan perkiraan mengenai sejauh mana upaya pemikiran yang diperlukan dalam proses perencanaan untuk menyelesaikan sebuah tugas (Amran et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, bahwa sumber daya manusia kesehatan yang ada di Rumah Sakit Pinna Bekasi hampir semua responden menilai *mental effect load* berat. Terdapat beberapa alasan kenapa beban mental ini bisa dirasakan begitu berat. Salah satunya adalah karena tingginya beban kerja tenaga kesehatan harus terus siaga, Selain itu, banyaknya tugas, yang membuat kurangnya tenaga kerja tambahan, yang menyebabkan tenaga kesehatan dihadapkan pada situasi di mana mereka harus membagi waktu, dan fokus ke berbagai hal sekaligus dalam waktu yang bersamaan.

## **c. Psychological Stress Load**

*Psychological Stress Load* atau beban tekanan psikologis adalah mengukur jumlah resiko, kebingungan, frustasi yang duhubungkan dengan performansi atau penampilan tugas (Amran et al., 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, bahwa SDM Kesehatan yang ada di Rumah Sakit Pinna Bekasi menilai *Psychological Stress Load* ringan. Meskipun tenaga kesehatan menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup berat, dukungan dari rekan kerja dan hubungan tim yang baik menjadi faktor penting dalam membantu mengatasi berbagai tantangan. Lingkungan kerja yang saling mendukung ini menciptakan rasa kebersamaan, sehingga mereka tidak merasa sendirian dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan, sehingga beban psikologis yang seharusnya muncul akibat pekerjaan yang menumpuk atau situasi kritis dapat lebih mudah diatasi.

## **Hubungan Time Load dengan Turnover Intention**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RS Pinna Bekasi menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara dimensi *time load* dengan *turnover intention*. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan antara *time load* yang dirasakan tenaga kerja dengan *turnover intention* pada dimensi tersebut berada pada kategori sangat lemah dan tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *time load* di Rumah Sakit Pinna Bekasi meskipun tergolong tinggi, namun tidak secara langsung memengaruhi keinginan tenaga kerja untuk berpindah kerja, meskipun tenaga kesehatan harus menyelesaikan tugas dalam tekanan waktu yang tinggi, selama mereka merasa dihargai dan difasilitasi dengan baik oleh manajemen rumah sakit, maka potensi terjadinya *turnover* tetap dapat ditekan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Rahmat Rizalmi & Wahyu Utami, 2020) menyatakan bahwa dimensi beban waktu (*time load*) bukan merupakan faktor yang paling dominan. Berdasarkan hasil penelitian (Sinaga et al., 2024) menunjukkan bahwa *time load* merupakan dimensi dengan nilai paling rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan akibat keterbatasan waktu bukanlah penyebab utama yang menunjukkan bahwa para pekerja tidak terlalu merasakan tekanan dari segi waktu selama menjalankan tugas mereka. Mereka tidak dituntut menyelesaikan tugas dalam waktu sempit atau menghadapi batas waktu yang berubah-ubah karena, sifat pekerjaan mereka yang cenderung rutin dan terjadwal.

### ***Hubungan Mental Effect Load dengan Turnover Intention***

Pada dimensi *mental effect load* menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan secara mental oleh tenaga kesehatan tidak berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention*. Meskipun *mental effect load* di Rumah Sakit Pinna Bekasi walaupun tergolong tinggi, tetapi hal tersebut belum tentu mendorong mereka untuk mempertimbangkan *resign* atau berpindah pekerjaan. Salah satu alasannya yaitu, adanya dukungan sosial dari rekan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan. Dengan kata lain, meskipun pekerjaan menuntut kesiapan mental yang tinggi, hal tersebut belum tentu mendorong tenaga kesehatan untuk memiliki niat untuk berpindah kerja, selama mereka merasa pekerjaan tersebut masih dapat diatasi dan mendapatkan dukungan lingkungan yang memadai.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan (Naserian et al., 2024) mengatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara *mental effect load* dengan *turnover intention*. Walaupun responden pada penelitian ini mengalami beban kerja mental yang tinggi seperti kelelahan kognitif, tekanan emosional, dan tanggung jawab besar dalam perawatan pasien anak dan bayi, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan keinginan tenaga kerja untuk *resign* atau berpindah profesi.

### ***Hubungan Psychological Stress Load dengan Turnover Intention***

Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi *psychological stress load* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *turnover intention*. Tekanan psikologis yang dirasakan dalam lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor penting yang mendorong *turnover intention* dapat diartikan, semakin tinggi tekanan psikologis yang dialami oleh tenaga kesehatan, maka semakin besar pula keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Tekanan psikologis tersebut berasal dari berbagai faktor seperti kelelahan emosional, tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan dalam pengambilan keputusan klinis, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien.

Berdasarkan hasil penelitian ini selaras dengan yang dilaksanakan oleh (Ihsan et al, 2022) mengalami tekanan psikologis yang cukup tinggi. Salah satu penyebab utamanya adalah ketidak cukupan waktu istirahat. Dalam kondisi kelelahan fisik, para tenaga kerja tetap dituntut untuk menjaga fokus, konsentrasi, dan tanggung jawab penuh terhadap keselamatan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Talaga et al., 2023) beban stres ini muncul terutama karena tekanan dari pengawasan langsung oleh atasan saat bekerja, yang membuat karyawan merasa canggung, tertekan, dan tidak leluasa dalam menjalankan tugasnya.

### **Hubungan Beban Kerja dengan Turnover Intention**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap data responden di Rumah Sakit Pinna Bekasi ini meperoleh hasil adanya hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan Walaupun korelasi yang ditunjukkan tergolong lemah, namun signifikansi yang diperoleh menyatakan bahwa beban kerja tetap memiliki hubungan dengan *turnover intention*, ketika beban kerja meningkat, kecenderungan tenaga kesehatan untuk memiliki niat berpindah kerja juga cenderung bertambah. Tingginya beban kerja dapat menimbulkan kelelahan, yang pada akhirnya memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Beban kerja yang berat pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Pinna Bekasi disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah sumber daya manusia kesehatan dan jumlah pekerjaan. Keterbatasan tenaga kesehatan membuat sebagian karyawan, terutama di bagian manajemen rumah sakit, harus melakukan *double job*.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Y. D. Putri et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan secara signifikan dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. Hasil penelitian bahwa (Ponganan, 2019) ditemukan adanya hubungan pada beban kerja dan *Turnover intention*. Nilai koefisien korelasi yang bersifat positif menggambarkan bahwa semakin besar beban kerja yang dirasakan seseorang, maka semakin besar pula kecenderungannya untuk ingin berpindah atau meninggalkan pekerjaannya.

#### 4. KESIMPULAN

Hasil analisis pada data demografi, responden dalam penelitian ini mayoritas adalah perempuan. Jumlah responden didominasi pada rentang usia 26–35 tahun atau dewasa muda, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir terbanyak adalah D3. Lama bekerja paling banyak berada pada kategori 4–6 tahun, dan posisi pekerjaan terbanyak adalah perawat. Berdasarkan hasil analisis univariat, diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan tergolong tinggi. Pada dimensi beban waktu (*time load*), sebagian responden mengalami beban waktu yang berat. Pada dimensi beban usaha mental (*mental effect load*), hampir seluruh responden juga berada dalam kategori berat. Sementara itu, untuk tekanan psikologis (*psychological stress load*), di dominasi dengan responden yang menilai tekanan psikologis yang ringan. Hasil analisis bivariat menunjukkan dari tiga dimensi beban kerja yang diteliti, hanya *psychological stress load* yang terbukti mempunyai hubungan yang signifikan dengan *Turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tekanan emosional dan stres yang dirasakan tenaga kesehatan dalam menjalankan tugasnya menjadi faktor penting yang mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Sementara itu, *time load*, dan *mental effect load* tidak memiliki hubungan yang signifikan pada *Turnover intention*. Hasil uji bivariat pada variabel beban kerja menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan *Turnover intention* hubungan yang menggambarkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan pada tenaga kesehatan, semakin tinggi niat mereka untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan, meskipun kekuatan hubungannya tergolong lemah

#### DAFTAR REFERENSI

- Aisyah, S., Ardan, M., & ... (2024). Analisis faktor yang memengaruhi turnover intention pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains dan ...*, 6(1), 172–179.
- Alkhurayji, K., Alshehri, A., Albalawi, N., Alshahrani, M., Alotaibi, N., Assiri, N., Alhabib, T., Alghouth, D., Alqahtani, N., & Aldosari, B. (2024). Factors associated with turnover intention among healthcare providers in Saudi Arabia: A comprehensive review. *Cureus*, 16(9), e69565. <https://doi.org/10.7759/cureus.69565>
- Amran, R., Apriyani, A., & Dewi, N. P. (2022). Peran penting kelengkapan rekam medik di rumah sakit. *Baiturrahmah Medical Journal*, 1(September), 69–76.
- Anggara, P., Suryawati, C., & Agushybana, F. (2020). Keinginan pindah kerja (turnover intention) pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>

- Arifani, N. S., & Kusmaryani, R. E. (2022). Intensi turnover pada perusahaan perhotelan: Sebuah kajian beban kerja sebagai determinan. *Acta Psychologia*, 3(1), 60–68. <https://doi.org/10.21831/ap.v3i1.36044>
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh job insecurity, stres kerja, dan beban kerja terhadap turnover intention di PT Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17(Suppl 2), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>
- Fitri, S., Rasyid, T. A., & Tobing, Y. V. (2022). Hubungan pengetahuan perawat terhadap pelaksanaan triase anak di instalasi gawat darurat (IGD). *Cross Sectional*, 7(10).
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraika, I. (2025). Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: Evidence from Greece. *AIMS Public Health*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>
- Handhoko, H. M. A., & Dhamanti, I. (2024). Pengaruh turnover intention terhadap job performance tenaga kesehatan di rumah sakit: Literature review. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 5786–5792.
- Ihsan, L. N. H., Sulistyawati, D. R., & Mohammad, G. (2022a). Pengukuran beban mental sopir bus antar kota antar provinsi menggunakan metode subjective workload assessment technique (SWAT). *Juriti Prima (Jurnal Ilmiah Teknik Industri Prima)*, 5(2), 31–40. <https://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/juriti/article/view/4259>
- Kencali, F., Utariningsih, W., & Putri, B. I. (2025). Tingkat pengetahuan dan sikap tenaga kesehatan terhadap triase START. ..., 8(April), 471–482.
- Naserian, E., Pouladi, S., Bagherzadeh, R., & Ravanipour, M. (2024). Relationship between mental workload and musculoskeletal disorders with intention to leave service among nurses working at neonatal and pediatric departments: A cross-sectional study in Iran. *BMC Nursing*, 23(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02112-7>
- Nelvidawati, N., & Kasman, M. (2023). Penggunaan korelasi Spearman untuk menguji hubungan suhu dan besarnya curah hujan bulanan di Kota Padang. *Jurnal Daur Lingkungan*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.33087/daurling.v6i1.181>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pangihutan Sirait, T. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan PT Pembangunan Jawa Bali Services Amurang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1).
- Pongan, A. (2019). Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(3), 303–307. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i3.4810>
- Putri, Y. D., Febrina, T. Y., & Rahma, D. F. (2021). Hubungan beban kerja dengan turnover intention pada perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana*, 4(2), 390–397. <https://doi.org/10.32524/jksp.v4i2.284>

- Rahagia, R. (2023). Hubungan antara beban kerja dengan turnover intention pada perawat di ruang HCU Rumah Sakit Dr. Iskak Tulungagung. *Jurnal Penelitian Keperawatan Kontemporer*, 2(2), 16–23. <https://doi.org/10.59894/jpkk.v2i2.494>
- Rahmat Rizalmi, S., & Wahyu Utami, I. (2020). Analisis beban kerja kognitif dengan menggunakan metode subjective workload assessment technique (SWAT) pada karyawan departemen quality control di PT XYZ. *Journal Science Innovation and Technology (SINTECH)*, 1(1), 30–35. <https://doi.org/10.47701/sintech.v1i01.875>
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Indonesian Journal of Health Administration*, 8(2), 109–122. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>
- Sinaga, R. S., Rahmahwati, R., & Prima, F. (2024). Mental workload pada sopir bus antarkota rute Pontianak–Nanga Pinoh dengan metode SOFI dan SWAT. *Integrate: Industrial Engineering and Management System*, 8(2), 194–200.
- Talaga, L., Rahmawati, R., & Wahyudi, T. (2023). Minimasi beban kerja mental fisik pada karyawan di Paskamasala Coffee dengan metode subjective workload assessment technique (SWAT) dan cardiovascular load (CVL). *Integrate: Industrial Engineering and Management System*, 7(2), 39–49.
- Widodo, G. P., & Andayani, T. M. (2022). Karakteristik individu dan pekerjaan terhadap beban kerja tenaga kesehatan pada masa pandemi COVID-19. ..., 4(3), 540–549.
- Xu, K., Lei, L., Guo, Z., Liu, X., Shi, Y., Han, G., Lin, K., Cai, W., Lu, C., Li, X., Li, Y., & Peng, K. (2024). Turnover intention among healthcare workers in Shenzhen, China: The mediating effect of job satisfaction and work engagement. *BMC Health Services Research*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11872-6>
- Yuan, S., Yin, T., Weng, N., Wang, Z., & Yin, D. (2025). The equivalent value (EV)-based workload assessment of primary healthcare workers in Beijing, China. *Human Resources for Health*, 23(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00970-5>
- Zhang, X., Bai, X., Bian, L., & Wang, M. (2021). The influence of personality, alexithymia and work engagement on burnout among village doctors in China: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11544-8>