

BAB I

PENDAHULUAN

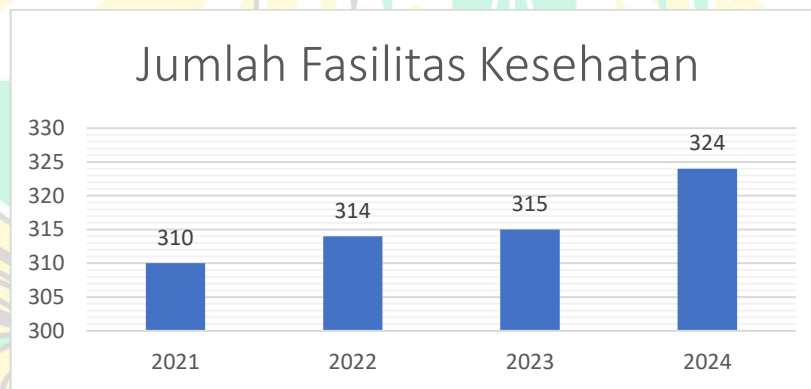
1.1 Latar Belakang

Bidang kesehatan menjadi salah satu fondasi utama dalam kemajuan sebuah negara. Ketersediaan serta mutu fasilitas layanan medis yang meliputi rumah sakit, puskesmas, dan klinik, secara langsung mempengaruhi tingkat kesehatan masyarakat dan menjadi modal penting menuju visi Indonesia Emas 2045. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, fasilitas pelayanan kesehatan didefinisikan sebagai sarana eserta peralatan yang dipergunakan dalam menyelenggarakan pelayanan medis bagi masyarakat maupun individu. Merujuk pada data DataIndonesia.id, terdapat 3.155 unit rumah sakit, 10.180 puskesmas, 14.564 klinik pratama dan 2.697 klinik utama di Indonesia pada tahun 2023. Namun, keberadaan fasilitas-fasilitas tersebut belum dapat berfungsi secara maksimal apabila tidak didukung oleh tenaga kesehatan (SDM) yang kompeten, seperti dokter, perawat, dan bidan. Mereka merupakan tulang punggung untuk menjamin kelancaran operasional pelayanan medis dan menjadi penentu utama kualitas layanan di sektor kesehatan. Meskipun peranannya sangat vital, Indonesia masih mengalami tantangan besar dalam keterbatasan jumlah dan persebaran tenaga kesehatan yang belum merata, terutama di semua wilayah terpencil dan tertinggal.

Data dari Kementerian Kesehatan pada tahun 2025, jumlah tenaga kesehatan prioritas di rumah sakit dan puskesmas di Indonesia mencapai 998.621 tenaga kesehatan. Disamping itu, sebuah studi menunjukkan pada tahun 2022, Indonesia memiliki rasio tenaga kesehatan sebesar 3,84 per 1.000 penduduk, angka tersebut menggambarkan bahwa angka tersebut masih berada di bawah standar WHO sebesar 4,45 per 1.000 penduduk. Kesenjangan ini mengindikasikan bahwa Indonesia masih kekurangan sekitar 166.000 tenaga kesehatan dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan yang optimal.

Keterbatasan jumlah tenaga kesehatan ini secara langsung berdampak pada peningkatan beban kerja dengan kondisi yang semakin memburuk sejak Pandemi Covid-19. Tekanan tersebut seperti resiko kerja yang meningkat, antara lain resiko paparan virus dan kesehatan mental yang memburuk. Berdasarkan survei SOS Nakes, 71,9% mengalami *burnout* saat bekerja dengan beberapa alasan antara lain: beban kerja berganda (22,5%), durasi kerja yang terlalu panjang (16,4%), volume pasien yang tinggi (14,9%) dan kurangnya apresiasi (6,1%). Kondisi ini menimbulkan stres kerja berkepanjangan dan apabila tidak ditangani secara tepat dapat mengakibatkan *burnout* serta meningkatkan *turnover intention* atau niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Provinsi Riau merupakan wilayah dengan tingkat pertumbuhan populasi dan infrastruktur kesehatan yang terus berkembang setiap tahunnya. Menurut data Badan Pusat Statistik, Provinsi Riau saat ini memiliki jumlah 324 fasilitas kesehatan diantaranya yaitu: rumah sakit umum, rumah sakit khusus, puskesmas rawat inap dan puskesmas non rawat inap. Total fasilitas ini memiliki peningkatan dari empat tahun terakhir, seperti berikut:



Gambar 1.1 Jumlah Fasilitas Kesehatan Prov Riau

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2025

Meskipun keberadaan jumlah fasilitas kesehatan terus bertambah, Provinsi Riau justru mengalami penurunan jumlah tenaga kesehatan dalam periode yang sama. Paradoks ini menjadi perhatian serius karena pada tahun 2024, jumlah tenaga kesehatan di Provinsi Riau tercatat sebanyak 31.506 orang, yang menunjukkan

penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan yang terjadi mengindikasikan adanya masalah retensi SDM yang dapat mengancam kualitas pelayanan kesehatan di wilayah ini.



Gambar 1.2 Jumlah Tenaga Kesehatan Prov Riau

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2025

Penurunan tenaga kesehatan tersebut merupakan tantangan serius dalam mencapai target kesehatan regional dan mempertahankan kualitas pelayanan. Perawat dan bidan sebagai jumlah tenaga kesehatan terbesar, seringkali mengalami beban kerja yang berat mengingat profesi tersebut berada dalam sektor kesehatan dengan memiliki kondisi resiko yang tinggi. Kondisi ini sangat rentan menyebabkan stres kerja dan beban kerja berlebih, yang jika tidak tertangani dapat memicu *burnout* dan meningkatkan *turnover intention*.

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Annisa Pekanbaru sebagai fasilitas kesehatan swasta di Provinsi Riau menghadapi tantangan serupa dengan kondisi nasional, namun dengan karakteristik unik akibat spesialisasi layanan maternitas. Berdasarkan data bagian sumber daya manusia (SDM) RSIA Annisa, total tenaga kesehatan klinis mencapai 63 orang, dengan komposisi perawat sebanyak 25 orang (40%) dan bidan sebanyak 38 orang (60%). Selain itu, terdapat 17 orang nakes lain, 21 Dokter dan 64 orang karyawan umum, membuat total karyawan keseluruhan sekitar 165 orang.

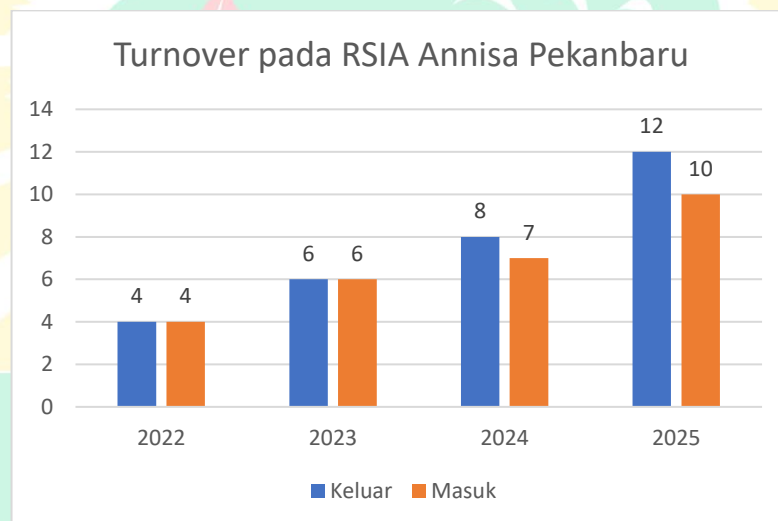
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan RSIA Annisa per September

Profesi	Jumlah	Persentase
Perawat	25	15,2

Profesi	Jumlah	Persentase
Bidan	38	23
Dokter	21	10,3
Nakes lain	17	12,7
Jumlah karyawan umum	64	38,8
Total	165	100

Sumber: RSIA Annisa, data diproses oleh penulis, 2025

Populasi tenaga kesehatan yang relatif kecil ini membuat setiap kasus *turnover* berdampak signifikan terhadap operasional rumah sakit terutama di unit perawatan ibu dan anak yang menangani kasus bersalin darurat, pemeriksaan antenatal, dan penanganan komplikasi kehamilan. Data *turnover* internal RSIA Annisa menunjukkan tren peningkatan yang mengkhawatirkan dalam tiga tahun terakhir.



Gambar 1.3 Data Turnover RSIA Annisa

Sumber: RSIA Annisa, data diproses oleh penulis, 2025

Berdasarkan data kepegawaian periode 2022-2025, terlihat pola peningkatan yang konsisten dan progresif. Pada tahun 2022 mencatat kondisi yang relatif seimbang dengan 4 karyawan keluar dan 4 karyawan masuk. Memasuki tahun 2023, angka ini meningkat menjadi 6 karyawan yang keluar dan masuk sehingga menandakan awal dari trend *turnover*. Situasi semakin mengkhawatirkan ketika jumlah karyawan yang keluar mencapai 8 orang dengan 7 orang karyawan baru masuk yang menciptakan *net loss* sebanyak 1 orang karyawan. Puncak

permasalahan terjadi pada tahun 2025 dengan lonjakan drastis menjadi 12 karyawan keluar. Fenomena ini sejalan dengan temuan BPS Riau (2024), dimana *turnover* tenaga kesehatan di rumah sakit swasta mencapai 12% secara keseluruhan, lebih tinggi dari rata-rata nasional, dan berkontribusi terhadap kekurangan SDM.



Gambar 1.4 Pertumbuhan Penduduk Provinsi Riau

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Riau, 2025

Kondisi ini semakin krusial mengingat pertumbuhan penduduk Provinsi Riau yang terus bertambah dari 6.500 ribu jiwa pada tahun 2021 menjadi 6.800 ribu jiwa pada tahun 2025 (BPS Riau, 2025), yang berarti kebutuhan akan layanan kesehatan juga meningkat, sementara di sisi lain terjadi kekurangan tenaga kesehatan akibat tingginya angka *turnover*.

Pada konteks organisasi dengan total 64 karyawan, *turnover* sebanyak 12 orang pada tahun 2025 menginterpretasikan hampir 19% dari seluruh tenaga kerja, angka yang melampaui batas ideal *turnover rate* yang berkisar 10% per tahun. Tingginya angka *turnover* tidak hanya berdampak pada aspek finansial seperti biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, tetapi juga berdampak pada stabilitas operasional, pelayanan dan beban psikologis karyawan yang bertahan. Untuk mengkonfirmasi relevansi masalah ini, peneliti melakukan pra-survei pada September 2025 terhadap 14 responden tenaga kesehatan yang berprofesi pada perawat dan bidan di RSIA Annisa Survei ini menggunakan instrumen skala Likert 1-5 (Sangat Tidak

Setuju hingga Sangat Setuju) untuk mengukur empat variabel utama yaitu: beban kerja, stres kerja, *burnout* dan *turnover intention*.

Tabel 1.2 Pra Survey (N=14)

Dimensi	Item	STS	TS	N	S	SS	\bar{X}
Stres Kerja	Pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak		1	3	9	1	3,71
	Pekerjaan menjadi beban bagi individual		4	5	5		3,07
	Lelah menghadapi tuntutan kerja	1	1	4	7	1	3,43
	Tanggung jawab sering tidak jelas		3	2	6	3	3,64
Beban Kerja	Tuntutan mental yang dirasakan tinggi		4		10		3,43
	Tuntutan fisik yang dirasakan tinggi		4	3	7		3,21
	Tekanan waktu yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan		2	4	7	1	3,50
	Merasa frustrasi, tidak aman, stres dalam pekerjaan	1	5	4	4		2,79
<i>Burnout</i>	Terkuras secara emosional setelah selesai bekerja	1	2	2	9		3,36
	Merasa tidak dapat menangani masalah emosional dengan tenang	1	3	6	4		2,92
	Saya merasa tidak berenergi dalam pekerjaan		3	4	7		3,28
<i>Turnover Intention</i>	Mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini		4	3	3	4	3,5
	Keinginan untuk mencari peluang kerja di tempat lain	2	3	3	3	3	3,14
	Mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru	2	4	3	3	2	2,92
	Jika ada perubahan signifikan di tempat kerja, saya akan mempertimbangkan untuk keluar	2	2	5	3	2	3,07

Sumber: data diproses oleh penulis, 2025

Pada konteks organisasi dengan total 64 karyawan, *turnover* sebanyak 12 orang pada tahun 2021-2025 menginterpretasikan hampir 19% dari seluruh tenaga kerja, angka yang melampaui batas ideal *turnover rate* yang berkisar 10% per tahun. Tingginya angka *turnover* tidak hanya berpengaruh pada aspek finansial seperti biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, tetapi juga berdampak pada

stabilitas operasional, pelayanan dan beban psikologis karyawan yang bertahan. Untuk mengonfirmasi relevansi masalah ini, peneliti melakukan pra-survei pada September 2024 terhadap 14 responden tenaga kesehatan yang berprofesi sebagai perawat dan bidan di RSIA Annisa. Survei ini menggunakan instrumen skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) untuk mengukur empat variabel utama yaitu: stres kerja, beban kerja, *burnout* dan *turnover intention*.

Hasil pra-survei memperlihatkan kondisi yang cukup memprihatinkan. Dari dimensi stres kerja, diperoleh rata-rata skor 3,52 yang mengindikasikan tingkat stres karyawan berada pada kategori tinggi, terutama terkait tekanan untuk menyelesaikan tenggat waktu yang ketat dengan volume pekerjaan yang tinggi. Dimensi beban kerja menunjukkan rata-rata skor 3,33, yang menggambarkan bahwa karyawan menghadapi tuntutan mental dan fisik yang cukup tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih lanjut, dimensi *burnout* memperoleh rata-rata skor 3,13, mengindikasikan adanya kelelahan emosional, frustrasi, dan perasaan tidak berenergi dalam pekerjaan yang dialami oleh sebagian responden. Kondisi ini kemudian berdampak pada *turnover intention* dengan rata-rata skor 3,04, yang menunjukkan adanya keinginan karyawan dalam mencari peluang kerja di tempat lain dan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi.

Fenomena tingginya perputaran karyawan (*employee turnover*) merupakan tantangan serius bagi manajemen, khususnya di sektor kesehatan. Permasalahan ini tidak terlepas dari tingginya niat pindah kerja (*turnover intention*) di kalangan tenaga kesehatan. *Turnover intention* didefinisikan sebagai kondisi di mana seorang pekerja secara aktif mempertimbangkan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya saat ini (Paramita & Hendratmoko, 2021). Keinginan ini sering muncul sebagai respons terhadap ketidakpuasan dengan kondisi pekerjaan yang dialami. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menjadi cerminan buruk bagi kinerja organisasi, terutama pada institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Ketika hal ini terjadi, produktivitas secara keseluruhan terhambat, yang pada akhirnya menyebabkan perusahaan mengalami kerugian besar dari segi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Marcella & Ie,

2022). Secara umum, tingkat *turnover* yang tinggi ini disebabkan oleh akumulasi tekanan, adanya ketidakpuasan kerja, dan lambatnya pengembangan karier (Marcella & Ie, 2022).

Turnover intention sebagian besar dipicu oleh serangkaian tekanan kerja yang dialami oleh karyawan. Salah satu variabel prediktor utama adalah beban kerja (*workload*). Priyana et al. (2021) memaparkan bahwa meningkatnya *turnover intention* sering terjadi disebabkan oleh adanya beban kerja yang tidak sesuai atau berlebihan, yang kemudian menimbulkan kelelahan ekstrim pada karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Galanis et al. (2025) yang memaparkan ketika beban kerja terus meningkat dapat memperkuat keinginan seorang karyawan untuk berpindah kerja, di mana persepsi beban kerja berfungsi sebagai pemicu kuat munculnya *intention to leave*. Sektor kesehatan di Indonesia menghadapi tantangan khusus terkait retensi tenaga kerja. *World Health Organization* (WHO) telah memperingatkan tentang defisit tenaga kesehatan global, dan Indonesia termasuk negara yang mengalami tantangan dalam mempertahankan tenaga kesehatan berkualitas. Tingginya *turnover intention* di kalangan tenaga kesehatan tidak hanya berdampak pada operasional rumah sakit, tetapi juga mengancam pencapaian target kesehatan nasional dan kualitas layanan kepada masyarakat. Dalam konteks RSIA Annisa, dengan skor *turnover intention* mencapai 3,38 dan 64,3% responden telah mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaan (skor 4,21), fenomena ini memerlukan perhatian serius dan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor penyebabnya.

Salah satu variabel prediktor utama yang memicu *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan dalam satu waktu tertentu, mencakup jumlah pekerjaan dan kompleksitas dan tingkat kesulitan tugas. Menurut Putri et al. (2024), beban kerja mengacu pada sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada individu atau tim dengan diselesaikan dalam periode tertentu. Terdapat sejumlah faktor yang memicu beban kerja, seperti: kondisi kerja penunjang medis mencakup lingkungan fisik, fasilitas, atmosfer kerja, waktu kerja dan tenaga kerja (Luthfi et al., 2025). Priyana et al.

(2021) menjelaskan bahwa meningkatnya *turnover intention* sering kali disebabkan oleh adanya beban kerja yang tidak sesuai atau berlebihan, yang kemudian menimbulkan kelelahan ekstrim pada karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh Galanis et al. (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang terus meningkat dapat memperkuat niat seorang karyawan untuk berpindah kerja, di mana persepsi beban kerja berfungsi sebagai pemicu kuat munculnya *intention to leave*. Dalam konteks pelayanan kesehatan, beban kerja seringkali melampaui batas wajar akibat rasio tenaga kesehatan yang tidak ideal, tingginya jumlah pasien, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi dalam waktu terbatas.

Hasil pra-survey di RSIA Annisa menunjukkan bahwa beban kerja (skor 3,23) menjadi salah satu stressor utama yang dialami karyawan. Tekanan waktu (skor 3,50) dan tuntutan mental yang tinggi (skor 3,43) memaksa tenaga kesehatan bekerja di bawah kondisi yang tidak optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Kondisi ini memerlukan perhatian serius mengingat beban kerja yang berlebihan tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pelayanan pasien. Dalam layanan maternitas, dimana setiap keputusan medis dapat berdampak pada dua nyawa (ibu dan bayi), beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat meningkatkan risiko kesalahan medis dan menurunkan standar pelayanan.

Selain beban kerja, variabel psikologis seperti stres kerja juga merupakan prediktor signifikan terhadap niat pindah. Stres kerja didefinisikan sebagai manifestasi dari ketegangan yang berdampak pada aspek emosional, kognitif, serta kesehatan fisik individu. Kondisi tersebut kerap kali menghambat kapasitas karyawan dalam menjalin interaksi dengan lingkungan kerja maupun tanggung jawab profesionalnya (Harahap & Nasution, 2023). Stres kerja berkepanjangan yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada memburuknya kondisi emosional, fisik, dan mental seseorang (Lineuwih et al., 2022). Asal mula stres kerja itu sendiri bermacam-macam, dipicu oleh faktor internal dan eksternal. Dodanwala et al. (2022) menegaskan bahwa stressor tugas dan stressor peran terbukti

meningkatkan stres kerja. Sementara itu, (Oktapiani & Susilawati, 2024) mengidentifikasi bahwa tingkat stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor individu (seperti usia, jenis kelamin, dan status pernikahan) dan faktor pekerjaan (seperti tuntutan tugas, kontrol terhadap pekerjaan, dan hubungan interpersonal di tempat kerja).

Secara empiris, Salama et al. (2022) secara eksplisit menyatakan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi secara langsung oleh stres kerja. Penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* (Anees et al., 2021), dan stres telah diakui sebagai prediktor kuat niat pindah kerja di kalangan pekerja kesehatan primer (Ning et al., 2023). Dalam profesi kesehatan, khususnya di unit maternitas, stres kerja memiliki dimensi tambahan. Tenaga kesehatan tidak hanya menghadapi tuntutan teknis dan administratif, tetapi juga beban emosional dalam menghadapi situasi kritis seperti komplikasi kehamilan, persalinan darurat, atau bahkan kematian maternal. Stres yang terakumulasi dari pengalaman-pengalaman ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menjadi beban psikologis yang sangat berat.

Ketika stres kerja dan beban kerja tidak dikelola dengan baik dan terjadi secara terus-menerus, hal ini akan berdampak pada munculnya kondisi yang lebih serius, yaitu *burnout*. Menurut Jimenz (2021), *burnout* merupakan kondisi kelelahan secara emosional dan fisik yang disebabkan oleh pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kehilangan motivasi. Berdasarkan teori Maslach, *burnout* memiliki tiga dimensi utama: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi atau sinisme (*depersonalization*), dan penurunan rasa pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). *Burnout* tidak hanya merupakan konsekuensi dari stres kerja dan beban kerja yang tinggi, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kedua faktor tersebut pada akhirnya memicu *turnover intention*. Hida et al. (2025) menemukan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang kuat terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja, yang dapat memperkuat keinginan pekerja untuk berhenti demi menghindari stres dan ketidaknyamanan. Kelelahan yang terjadi secara terus-menerus ini

membuat *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang secara fundamental menjelaskan mengapa stres kerja dan beban kerja yang tinggi secara tidak langsung memicu niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). Dalam konteks RSIA Annisa, *burnout* dengan skor rata-rata 2,45 telah menunjukkan dampaknya pada kelelahan emosional karyawan (skor 3,36). Kelelahan emosional ini merupakan aspek paling kritical dari *burnout* dan menjadi pendorong dominan dalam proses pengambilan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan (skor 4,21). Pola ini mengindikasikan bahwa *burnout* bukan sekadar variabel tambahan, melainkan mekanisme psikologis kunci yang menghubungkan kondisi kerja yang tidak sehat dengan keputusan karyawan untuk keluar.

Burnout dalam profesi kesehatan memiliki karakteristik khusus. Kelelahan emosional yang dialami bukan hanya akibat volume pekerjaan, tetapi juga dari tuntutan untuk tetap memberikan empati dan perhatian kepada pasien meskipun dalam kondisi lelah. Depersonalisasi dapat termanifestasi dalam sikap sinis atau apatis terhadap pasien, yang pada gilirannya menimbulkan perasaan bersalah dan menurunkan rasa pencapaian pribadi. Siklus negatif ini, jika tidak diinterupsi, akan berujung pada keputusan untuk meninggalkan profesi. Dengan tingginya fenomena niat untuk pindah kerja di kalangan tenaga kesehatan, yang dipicu oleh beban kerja dan stres kerja yang intensif, hal ini menjadi tantangan serius yang tidak dapat diabaikan. Jika masalah ini tidak ditangani, dampaknya akan meluas, meliputi: penurunan kualitas pelayanan pasien, peningkatan biaya operasional, terhambatnya kontinuitas pelayanan, beban berlebih pada karyawan yang bertahan, dan ancaman terhadap target kesehatan nasional.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengidentifikasi hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *turnover intention*, namun pemahaman tentang mekanisme mediasi *burnout* dalam konteks RSIA di Indonesia masih terbatas. Penelitian ini penting karena beberapa alasan, pertama, penelitian ini mengisi kesenjangan literatur dengan menguji secara simultan peran beban kerja dan stres kerja sebagai anteseden *burnout*, serta bagaimana *burnout* kemudian memediasi hubungan keduanya dengan *turnover intention* dalam satu model integratif. Kedua,

fokus pada RSIA Annisa memberikan konteks spesifik pada institusi pelayanan kesehatan ibu dan anak, dimana beban emosional dan tanggung jawab moral cenderung lebih tinggi dibandingkan rumah sakit umum. Ketiga, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi manajemen RSIA Annisa dalam merancang program intervensi yang tepat sasaran. Keempat, dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini berkontribusi pada upaya nasional dalam meningkatkan retensi tenaga kesehatan. Hasil penelitian dapat menjadi rujukan bagi rumah sakit sejenis dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif, serta memberikan masukan bagi pembuat kebijakan kesehatan dalam merumuskan regulasi yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan.

Maka dari itu, riset ini dirancang untuk menganalisis secara detail peranan *burnout* sebagai mediator yang menjembatani keterkaitan beban kerja serta stres kerja dengan intensi untuk keluar dari pekerjaan. Dengan mengambil objek di RSIA Annisa, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman teoritis yang kuat sekaligus menyajikan solusi praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat disusun beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa?
5. Bagaimanakah pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa?

6. Bagaimanakah *burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa?
7. Bagaimanakah *burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai pedoman dalam mencapai hasil yang sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa.
6. Untuk menguji dan menganalisis peran *burnout* dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa.
7. Untuk menguji dan menganalisis peran *burnout* dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSIA Annisa.

1.4 Manfaat Penelitian

Studi ini memberikan kontribusi berharga dalam beberapa hal. Secara praktis, studi ini membantu administrator rumah sakit dan manajer SDM di Rumah Sakit Ibu dan Anak Annisa di Pekanbaru untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah kerja di kalangan tenaga kesehatan, yang dapat digunakan untuk mengembangkan kebijakan SDM yang ditargetkan guna

meningkatkan retensi karyawan, menjaga kualitas layanan, dan mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan yang disebabkan oleh tingginya tingkat pindah kerja karyawan.

Secara teoritis, studi ini memberikan kontribusi berharga dalam memperkaya wawasan akademis tentang hubungan antara beban kerja, stres kerja, *burnout*, dan *turnover intention*, khususnya dalam konteks rumah sakit di Indonesia. Penelitian ini memperkaya literatur yang ada dan memberikan bukti baru tentang peran *burnout* sebagai variabel mediasi. Selain itu, temuan ini dapat menginspirasi rumah sakit lain untuk mengadopsi strategi serupa, mendorong perbaikan yang lebih luas di industri kesehatan.

