

**“PENGARUH *BURNOUT SYNDROME* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KESEHATAN”
(Studi Kasus Di RSU Rachmi Dewi Gresik)**

Betaria Winda Adetya Putri¹, Nugrahadi Dwi Pasca Budiono²

¹College student, Department of Public Health, Health Faculty, Gresik Muhammadiyah University, Indonesia

²Lectur Department of Public Health, Health Faculty, Gresik Muhammadiyah University, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Des, 2025

Revised Jan, 2026

Accepted Feb, 2026

Keywords:

Burnout Syndrome

Turnover Intention

Tenaga Kesehatan

Rumah Sakit

ABSTRACT

Latar Belakang: *Burnout syndrome* merupakan salah satu risiko psikososial yang banyak dialami tenaga kesehatan akibat tingginya tuntutan pekerjaan, beban emosional, serta jam kerja yang panjang. Kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas pelayanan, produktivitas, dan meningkatkan keinginan tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaannya (*turnover intention*). Data RSU Rachmi Dewi Gresik menunjukkan angka pergantian tenaga kesehatan yang melebihi standar rumah sakit sehingga perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSU Rachmi Dewi Gresik. Penelitian menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian berjumlah 61 tenaga kesehatan, dengan sampel sebanyak 53 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel dilakukan sesuai kriteria inklusi, sedangkan data dikumpulkan menggunakan kuesioner *burnout syndrome* dan *turnover intention*. Analisis data menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSU Rachmi Dewi Gresik (p-value = 0,001). Semakin tinggi tingkat *burnout syndrome* yang dialami tenaga kesehatan, semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*. Kesimpulan penelitian ini adalah *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Disarankan kepada manajemen rumah sakit untuk melakukan upaya pencegahan *burnout* melalui pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, program manajemen stres, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan guna menekan *turnover intention*.

Copyright © 2020 University Muhammadiyah of Gresik.

All rights reserved.

Corresponding Author:

Betaria Winda Adetya Putri

College student, Department of Public Health, Health Faculty,

Gresik Muhammadiyah University,

Street Sumatera 101 Gresik Kota Baru (GKB), Gresik - 61121.

Email: betw194@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar belakang

Fondasi penting terhadap pembangunan dari sebuah negara adalah sektor kesehatan, dan para pekerja medis seperti dokter, perawat, serta tenaga kesehatan lainnya berada di garis depan dalam memberikan pelayanan. Profesi di sektor ini ditandai dengan adanya jam kerja panjang dan tidak beraturan, beban emosional yang tinggi, interaksi langsung dengan penderitaan dan penyakit, serta risiko paparan bahaya fisik, biologis, dan psikososial yang tinggi (Hamurwani et al., 2021). Dalam kajian K3, *burnout syndrome* merupakan salah satu dampak dari paparan risiko psikososial yang berlangsung secara terus-menerus. Adanya *burnout* yang ditandai dengan rasa lelah dari emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian kerja, yang dapat memengaruhi performa, kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, serta kesalahan kerja yang meningkat pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi.

Winurini (2021) pada 1.462 tenaga kesehatan di Indonesia menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami burnout pada kategori sedang sampai berat, sedangkan hanya sebagian kecil yang berada pada kategori ringan, sementara 17% mengalami gejala ringan. Dari aspek kelelahan emosional, kehilangan empati, dan penurunan rasa percaya diri, mayoritas responden mengalami gejala burnout di berbagai tingkat, yang menegaskan bahwa burnout merupakan permasalahan nyata dan meluas di kalangan tenaga kesehatan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki kontribusi signifikan terhadap *turnover intention*, dimana kelelahan emosional, depersonalisasi, serta rendahnya pencapaian diri membuat tenaga kesehatan kehilangan motivasi, bersikap sinis, dan menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya (Purnama Sari dkk., 2023).

Pelayanan kesehatan di rumah sakit, penyelenggaraannya dilakukan oleh tenaga kesehatan yang menjadi sumber daya utama. Kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan tenaga medis yang kompeten, stabil, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Namun, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa keinginan untuk melakukan perpindahan pekerjaan (*turnover intention*) di kalangan tenaga kesehatan cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dapat menimbulkan berbagai dampak bagi organisasi, seperti meningkatnya beban kerja bagi pegawai yang masih bertahan, menurunnya kualitas pelayanan, serta bertambahnya biaya yang harus dikeluarkan untuk proses perekrutan dan pelatihan tenaga pengganti (Novena, Andarusito dan Marliana, 2025). Karena adanya burnout yang dilakukan oleh individu, dapat mengakibatkan peningkatan terhadap jumlah absensi, *turnover* pegawai, serta turunnya produktivitas pada kerja. Selain itu, dapat berdampak pada instansi terkait, karena terdapat penurunan pada hasil kerja, keluhan dari pasien yang meningkat, dan adanya KTD (Kejadian Tidak Diharapkan) (Astuti dkk., 2022).

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD Rachmi Dewi Gresik tahun 2023-2025 diperoleh informasi bahwa jumlah tenaga kerja kesehatan yang keluar relatif lebih tinggi, yaitu 6 orang pada tahun 2023, 11 orang pada tahun 2024, dan 12 orang pada tahun 2025. Kondisi ini mencerminkan adanya *turnover intention* yang perlu mendapat perhatian dari sudut pandang K3.

Secara umum, *turnover rate* tenaga kesehatan di rumah sakit di Indonesia mencapai angka maksimal 5-10% per tahunnya (Meri dkk., 2025). Menurut penelitian Nadzirah, 2024, tingkat pergantian karyawan yang melebihi 10% diklasifikasikan sebagai tingkat pergantian yang tinggi. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan tindakan untuk mengurangi tingkat pergantian ke kisaran yang lebih wajar yaitu antara 5% - 10%.

Jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kesehatan yang bekerja sekitar 61 orang, maka rata-rata *turnover rate* pada tahun 2023 adalah 9,84%, pada tahun 2024 mencapai 18,04%, dan pada tahun 2025 meningkat menjadi 19,67%. Angka tersebut jauh melebihi batas rata-rata *turnover rate* di rumah sakit yang biasanya berkisar antara 5 hingga 10 persen setiap tahun. Tingginya tingkat pergantian karyawan menunjukkan bahwa rumah sakit mengalami kesulitan dalam menjaga tenaga kesehatannya tetap stabil. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengenalan terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan tenaga kesehatan untuk meninggalkan tempat kerjanya, salah satunya adalah *burnout syndrome* yang sering ditemui di berbagai profesi layanan kesehatan. Ketika terjadi pergantian khususnya pada tenaga kesehatan di rumah sakit, akan berdampak pada tingkat pengeluaran konstan. Hal ini mengakibatkan gangguan pada pelayanan rumah sakit, sistem kepegawaian, serta menimbulkan beban biaya karena rumah sakit harus melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan orientasi kembali (Dewi Ramadhani, 2025).

Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan, rumah sakit perlu memberikan perhatian terhadap kondisi burnout yang dialami tenaga kesehatan. Burnout yang ditangani dengan baik dapat meningkatkan keinginan tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan berbagai dampak bagi rumah sakit, seperti berkurangnya jumlah tenaga kesehatan, meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, terganggunya kelancaran pelayanan, serta menurunnya kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Meskipun demikian, data menunjukkan bahwa angka turnover pada tenaga kesehatan masih tergolong lebih tinggi dibandingkan profesi lainnya. Selain itu, masa kerja yang panjang juga dapat menjadi salah satu faktor yang memicu terjadinya burnout. Tenaga kesehatan yang telah bekerja dalam waktu lama namun tidak memperoleh kesempatan pengembangan karier atau promosi jabatan cenderung mengalami kejenuhan dan stres kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya peningkatan penghargaan maupun pendapatan yang sepadan, maka risiko terjadinya burnout akan semakin besar (Astuti dkk., 2022). Selain pekerjaan utama, biasanya terdapat pekerjaan tambahan seperti rangkap jabatan, membuat laporan, akan tetapi dengan pekerjaan tambahan tidak menghasilkan pendapatan gaji yang seimbang dan membuat karyawan akan merasa kurang nyaman akibat dari hal tersebut. Burnout memiliki banyak faktor risiko yang terjadi, seperti turnover yang tinggi dan pekerja yang kurang berkomitmen pada perusahaan. Fenomena burnout saat ini, masih belum mendapat perhatian secara serius oleh pihak manajemen organisasi, meskipun banyak penelitian yang mengutarakan bahwa burnout dapat menurunkan efektifitas dari organisasi (Mirza, 2021).

Fenomena burnout dapat dipengaruhi oleh durasi kerja yang panjang. Pekerja merasa bosan jika mereka melakukan pekerjaan yang monoton selama waktu yang lama. Pada saat yang sama, diperlukan sebuah peringatan mengingat masalah kelelahan dalam bertahan. Mereka yang merasa lelah di awal karir kemudian cenderung meninggalkan pekerjaan (Widhianingtanti dan van Luijtelaar, 2022). Proses *burnout syndrome* dapat berakhir menjadi turnover yaitu antusiasme, stagnasi, frustrasi, apatis, dan tahap terakhir yaitu intervensi. Tahap terakhir ini merupakan tahapan dari karyawan yang dapat mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi atau tidak. Maka dari itu, pentingnya untuk memiliki pemahaman terkait dengan burnout yang mempengaruhi turnover intention tenaga kesehatan, sehingga rumah sakit dapat membuat sketsa terkait dengan strategi intervensi yang tepat seperti peningkatan dukungan organisasi, manajemen beban kerja, pelatihan manajemen stres, serta penguatan lingkungan kerja yang sehat dan suportif (Hasibuan dkk., 2024).

Dengan urgensi yang tinggi dalam memahami pengaruh *burnout syndrome* terhadap turnover intention, penelitian ini dapat memberikan ilmu secara ilmiah dengan merumuskan strategi dari efektif dapat untuk menimbulkan peningkatan dari kesejahteraan tenaga kesehatan, memperbaiki kualitas dari pelayanan, iserta dapat untuk menciptakan lingkungan kerjayang lebih sehat dan juga produktif. Hasil penelitian ini dapat untuk dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen SDM guna peningkatan loyalitas dari tenaga kesehatan dan terciptanya lingkungan kerja yang sehat.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional*. Pendekatan yang digunakan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *Burnout syndrome* terhadap *Turnover Intention* pada Tenaga Kesehatan di RSU Rachmi Dewi Gresik. Data yang diperoleh akan dianalisis secara statistik untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel independen (*Burnout Syndrome*) dan variabel dependen (*Turnover Intention*).

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh tenaga kesehatan di RSU Rachmi Dewi Gresik sekitar 61 pekerja. Dalam konteks penelitian kuantitatif, sampel berfungsi sebagai bagian yang mewakili populasi secara statistik. Artinya, istilah sampel bermakna sebagai komponen atau bagian dari populasi yang digunakan untuk menggambarkan keseluruhan populasi tersebut (Fattah, 2023). Sampel penelitian merupakan para tenaga medis di RSU Rachmi Dewi Gresik yang dipilih sesuai dengan kriteria masuk dan kriteria keluar. Kriteria inklusi adalah syarat yang harus dipenuhi oleh peserta agar dapat ikut serta dalam penelitian. Kriteria eksklusi adalah kondisi tertentu yang membuat seseorang yang memenuhi kriteria inklusi tidak dapat berpartisipasi dalam penelitian tersebut.

Penelitian ini menerapkan metode random sampling untuk pengambilan sampel. Proses pemilihan sampel dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan hierarki atau tingkatan, dan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus slovin. Hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin menunjukkan bahwa ukuran sampel adalah 52,93. Oleh karena itu, sampel pekerja dalam penelitian ini adalah 53

orang.

Teknik pengumpulan data memanglah salah satu langkah kunci yang paling berperan signifikan dalam melakukan penelitian, karena fokus utama dari penelitian itu sendiri adalah mengumpulkan data (Ardiansyah, Risnita dan Jailani, 2023). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menempatkan dua jenis data, yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, sementara data primer diperoleh melalui metode pengumpulan data yang sistematis dan teliti seperti referensi profil Perusahaan, kebijakan Perusahaan, serta jurnal-jurnal yang relevan dengan penelitian. Data dasar penelitian ini didapatkan langsung melalui kegiatan mengamati, bertanya kepada para pekerja, serta mengisi kuesioner yang diberikan kepada tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi Gresik. Berikut ini adalah cara mengumpulkan data primer yang digunakan dalam penelitian ini: 1. Wawancara, 2. Observasi, 3. Dokumentasi

Pada penelitian ini, instrumen penelitian menggunakan kuisisioner atau juga sering dikenal dengan angket, yang merupakan salah satu instrumen pengumpul data yang paling sering dipakai dalam penelitian. Di dalam kuisisioner terdapat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan Pengaruh *Burnout syndrome* terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Rachmi Dewi Gresik.

Jawaban responden akan diinterpretasikan berdasarkan kategori penilaian tertentu untuk menentukan Pengaruh *Burnout syndrome* terhadap Turnover Intention pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Rachmi Dewi Gresik.. Kuisisioner ini dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu pertanyaan mengenai *burnout syndrome* tenaga kesehatan dan pertanyaan mengenai turnover intention. Instrumen ini sudah digunakan oleh penelitian sebelumnya dan telah diuji validitas dan reliabilitas pada penelitian sebelumnya.

Pengolahan data adalah proses mengumpulkan data dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian agar data tersebut dapat diproses lebih lanjut. Selanjutnya, data diproses secara teratur melalui beberapa langkah agar hasilnya akurat dan konsisten.

Analisis data serta cara pengolahannya dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh selanjutnya dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan metode analisis univariat serta analisis bivariat.

Analisis univariat digunakan dalam proses analisis data untuk memperoleh informasi tentang sebaran frekuensi setiap variabel (Nursella dkk., 2024). Analisis univariat digunakan untuk menjelaskan variabel *Burnout syndrome* dan *Turnover Intention* berdasarkan nilai terkecil, terbesar, rata-rata, dan deviasi standar. Karakteristik responden ditampilkan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kondisi para responden serta bagaimana data penelitian tersebar sebelum dilakukan analisis bivariat.

Analisis bivariat merupakan analisis yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel (Hermawan dan Saputra, 2024). Analisis data berupa uji statistik non-parametrik yaitu uji statistik *Chi-Square* dengan memakai program SPSS. Analisis bivariat pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis Pengaruh *Burnout syndrome* terhadap *Turnover Intention* pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Rachmi Dewi Gresik.

PEMBAHASAN

1. Usia Pekerja

Distribusi data usia pada pekerja RSUD Rachmi Dewi dibagi menjadi 2 kategori, diantaranya yaitu :

Usia	Frekuensi	Presentasi (%)
< 30 tahun	20	38%
≥ 30 tahun	33	62%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kesehatan yang berjumlah 53 pekerja di RSUD Rachmi Dewi sebagian besar berada pada kelompok usia 30 tahun keatas sebanyak 33 pekerja dengan presentase 62%.

2. Jenis Kelamin

Distribusi data jenis kelamin pada pekerja RSUD Rachmi Dewi dibagi menjadi 2 kategori, diantaranya yaitu :

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	7	13,2%
Perempuan	46	86,8%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kesehatan yang berjumlah 53 pekerja di RSUD Rachmi Dewi hampir seluruhnya memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 46 pekerja dengan presentase 86,8%.

3. Pendidikan

Distribusi data pendidikan pada pekerja RSUD Rachmi Dewi dibagi menjadi 3 kategori, diantaranya yaitu :

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA/Sederajat	2	4%
D3	39	73%
D4/S1	12	23%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kesehatan yang berjumlah 53 pekerja di RSUD Rachmi Dewi sebagian besar berada pada pendidikan D3 sebanyak 39 pekerja dengan presentase 73%.

4. Masa Kerja

Distribusi data jenis masa kerja pada pekerja RSUD Rachmi Dewi dibagi menjadi 2 kategori, diantaranya yaitu :

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi (%)
< 3 tahun	12	23%
≥ 3 tahun	41	77%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kesehatan yang berjumlah 53 pekerja di RSUD Rachmi Dewi hampir seluruhnya memiliki masa kerja 3 tahun keatas sebanyak 41 pekerja dengan presentase 77%.

5. Distribusi Data Kategori Burnout Syndrome

Distribusi data kategori *burnout syndrome* pekerja RSUD Rachmi Dewi pada tabel berikut :

Kategori	Frekuensi	Presentasi (%)
Tidak <i>Burnout Syndrome</i>	27	51%
<i>Burnout Syndrome</i>	26	49%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kesehatan yang berjumlah 61 pekerja di RSUD Rachmi Dewi sebagian besar tidak mengalami *burnout syndrome* sebanyak 27 pekerja dengan presentase 51%.

6. Nilai Statistik Burnout Syndrome

Tabel Nilai Statistik *Burnout Syndrome*

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	SD
<i>Burnout Syndrome</i>	22	69	49,5	9,28

Berdasarkan tabel diperoleh nilai minimum *burnout syndrome* sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 69, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 49,5 serta standar deviasi sebesar 9,28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hampir setengahnya tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi mengalami *burnout* sebanyak 26 pekerja dengan presentase 49%.

7. Distribusi Data Kategori *Turnover Intention*

Tabel Distribusi Data *Turnover Intention* Pekerja RSUD Rachmi Dewi

Kategori	Frekuensi	Presentasi (%)
Rendah	26	49%
Sedang	25	47%
Tinggi	2	4%
Total	53	100%

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kesehatan yang berjumlah 53 pekerja di RSUD Rachmi Dewi hampir setengahnya memiliki tingkat *turnover intention* rendah sebanyak 26 pekerja dengan presentase 49%.

8. Nilai Statistik *Turnover Intention*

Tabel 4. 1 Nilai Statistik *Turnover Intention*

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	SD
<i>Turnover Intention</i>	6	25	14,5	4,09

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kesehatan yang berjumlah 53 pekerja di RSUD Rachmi Dewi, sebagian besar memiliki *turnover intention* kategori rendah hingga sedang. Menurut tabel statistik diperoleh nilai minimum *turnover intention* sebesar 6 dan nilai maksimum sebesar 25, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 14,5 serta standar deviasi sebesar 4,09. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi berada pada kategori sedang.

9. Tabulasi Silang Pengaruh *Burnout Syndrome* Terhadap *Turnover Intention* Pada Tenaga Kesehatan di RSUD Rachmi Dewi Gresik

Status <i>Burnout Syndrome</i>	<i>Turnover Intention</i>						Total	
	Rendah		Sedang		Tinggi			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tidak <i>Burnout Syndrome</i>	20	74,1	7	25,9	0	0	27	100,0
<i>Burnout Syndrome</i>	6	23,1	18	69,2	2	7,7	26	100,0
Total	26	49,1	25	47,2	2	3,8	53	100,0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa responden yang tidak mengalami *burnout syndrome* hampir seluruhnya memiliki *turnover intention* rendah sebanyak 20 responden (74,1%). Responden yang tidak mengalami *burnout syndrome* dengan tingkat *turnover intention* sedang sebanyak 7 responden (25,9%), sedangkan tingkat *turnover intention* tinggi sebanyak 0 responden (0%).

Sementara itu, responden yang mengalami *burnout syndrome* sebagian besar memiliki tingkat *turnover intention* sedang sebanyak 6 responden (23,1%). Selain itu, terdapat 18 responden (69,2%) yang memiliki tingkat *turnover intention* tinggi dan 2 responden (3,8%) dengan tingkat *turnover intention* rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden yang mengalami *burnout syndrome* cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan responden yang tidak mengalami *burnout syndrome*.

10. Hasil Uji *Chi-Square* Pengaruh *Burnout Syndrome* Terhadap *Turnover Intention* Pada Tenaga Kesehatan di RSUD Rachmi Dewi Gresik

Variabel Penelitian	Pearson Chi-Square	Cramer's V	df	Sig. (p-value)
<i>Burnout syndrome</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	14,365	0,521	2	0,001

Berdasarkan Tabel Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai Pearson Chi-Square sebesar 14,365 dengan nilai signifikansi 0,001 (Cramer's V = 0,521; p = 0,001), nilai 0,521 menunjukkan hubungan yang kuat sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout syndrome* dengan *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi Gresik. Dapat disimpulkan bahwa *burnout syndrome* merupakan faktor yang berkaitan erat dengan munculnya *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *burnout syndrome* yang dialami tenaga kesehatan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi Gresik, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi Gresik tidak mengalami *burnout syndrome* sebanyak 26 responden (50,9%), sedangkan hampir setengahnya mengalami *burnout syndrome* sebanyak 27 responden (49,1%). Nilai rata-rata (mean) *burnout syndrome* sebesar 49,54 yang menunjukkan tingkat *burnout syndrome* berada pada kategori sedang.
2. Tingkat keinginan untuk berpindah kerja pada tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 14,58. Sebagian besar responden memiliki *turnover intention* kategori rendah hingga sedang.
3. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai $p (0,001 < 0,05)$, sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* pada tenaga kesehatan di RSUD Rachmi Dewi Gresik. Tenaga kesehatan yang mengalami *burnout syndrome* cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi dibandingkan tenaga kesehatan yang tidak mengalami *burnout syndrome*.

REFERENCES

- Ambar Hardiani, R. W., Kusuma Hartono, R., & Hafizzurachman, M. (2025). Hubungan Faktor Beban Kerja Terhadap Burn Out Syndrome Tenaga Kesehatan dalam Penanganan Pandemi Covid Di Asia: Meta Analysis. *Syntax Literate*, 10(11), hlm. 8650–8652. Tersedia pada : <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v10i11.62477> (Diakses: 28 Januari 2026)
- Andhani, A.S. (2023) Pengaruh Burnout Syndrome Perawat terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit, hlm. 3–4. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/publication/371491519_Pengaruh_Burnout_Syndrome_Perawat_terhadap_Mutu_Pelayanan_Kesehatan_Rumah_Sakit (Diakses: 27 Februari 2026).
- Ardiansyah, Risnita dan Jailani, M.S. (2023) Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, 1(2), hlm. 7–8. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>. (Diakses: 28 Februari 2026)
- Arifianto, N. dkk. (2024) “Tingkat Kepuasan Pelayanan Obat Racikan Pada Poli Anak RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo,” *Camellia*, 3(2), hlm. 185–191. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/cam.v3i2.24453>. (Diakses: 28 Januari 2026)
- Astuti, D.A. dkk. (2022) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi Dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021.”, 10(1), hlm. 108–109. Tersedia pada: <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i1.32004>. (Diakses: 4 Februari 2026)
- Azzahroh, P., Kurniati, D., & Reksaningtyas, A. (2022). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan IGD Selama Pandemi COVID-19 di RSAL Dr. Mintohardjo. 13(2), hlm. 455-457. Tersedia pada: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33846/sf132321>. (Diakses: 9 Juni 2026)
- Chalida Hanoum, F., Rizan, M., Wahyu Handaru, A., Susita, D., & Nurjanah, S. (2023). “Turnover Intention Pada Perawat Dan Upaya Pengendaliannya”, 6(1), hlm. 26-29. Tersedia pada: <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>. (Diakses: 11 Juni 2026)
- Citra Indriawati, O. dkk. (2022) “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya,” *Maret*, 11(1), hlm. 36-38. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>. (Diakses: 27 Februari 2026)
- Dewi Ramadhani, F. (2025) “Analisis Faktor Penyebab Turnover Intention Tenaga Kerja Rumah Sakit : *Literature Review*,” 6(3), hlm. 11722. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jkt.v6i3.47089>. (Diakses: 13 Februari 2026)
- Ernes, C., Cahya, Y. F., & Meilani, P. (2023). The Effect of Job Security and Burnout on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction. 11(1). Hlm. 79-90. Tersedia pada: <https://doi.org/10.14710/jmki>. (Diakses: 9 Juni 2026)

- Fattah, N.A. (2023) Metode Penelitian Kualitatif. 1 ed. Bandung: CV. Harfa Creative, hlm. 20. Tersedia pada: <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/19091> (Diakses: 28 Februari 2026)
- Fiantika, F.R. *dkk.* (2022) Metodologi Penelitian Kualitatif. 1 ed. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi, hlm. 14. Tersedia pada: www.globaleksekutifteknologi.co.id. (Diakses: 28 Februari 2026)
- Giranda, G., & Kusumajaya, H. (2024). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Tenaga Kesehatan, 6(1), hlm 26. Tersedia pada: <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>. (Diakses: 11 Juni 2026)
- Hamurwani, S., Maher Denny, H., & Lestantyo, D. (2021). Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Masa Pandemi COVID-19 Bagi Karyawan di Rumah Sakit X Kabupaten Karanganyar, 9(2), hlm. 130. Tersedia pada : <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jmki.9.2.2021.130-137> (Diakses: 28 Januari 2026)
- Hardi, I. D. (2022). Determinan Burnout Pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi COVID-19 di Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan Tahun 2021. Hlm. 109–112. Tersedia pada: <https://repository.uinjkt.ac.id/>. (Diakses: 9 Juni 2026)
- Hasibuan, I. D., Harahap, J. W., Rahmawati, N., Hasibuan, I. S. M., & Laoli, A. N. (2024). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Padang Bulan Kota Medan, 11(1), hlm. 38. Tersedia pada : <https://doi.org/https://doi.org/10.55500/jikr.v11i1.216> (Diakses: 25 Februari 2026)
- Hidayati dan Fadhani, M. (2021) “Pengaruh Burnout Terhadap Intensi Turnover Sdm Keperawatan Selama Pandemi Covid-19.”, hlm. 128. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.35730/jk.v12i1.955>. (Diakses: 4 Februari 2026)
- Indahyati, E., Angesti, D. dan Safira, R. (2022) Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat, Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 7(8), hlm. 78-79. Tersedia pada: <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM> (Diakses: 4 Februari 2026).
- Irmadela, R.A. (2023) Pengaruh Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Toshiba Visual Media Network Indonesia), hlm. 38-37. Tersedia pada: <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/73512> (Diakses: 25 Februari 2026).
- Jeikawati *dkk.* (2023) Gambaran Burnout Syndrome Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Kota Palangka Raya Description Of Burnout Syndrome In Health Workers In Palangka Raya City Hospital, 5(2), hlm. 352-354. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.33084/bjmlt.v5i2.5180>. (Diakses: 27 Februari 2026)
- Jyoti, N.P.C.P. (2024) “Pengaruh Burnout Syndrome, Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.”, hlm. 30–31. Tersedia pada: <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint> (Diakses: 4 Februari 2026). (Diakses: 4 Februari 2026)
- Kirani, A.P., Astuti, T. dan Damayanti, D.D. (2025) “Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda.”, 4(2), hlm. 125-127. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.15575/jops.v4i2.49695>. (Diakses: 25 Februari 2026)
- Lubis, R. A. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi, hlm. 15-17. Tersedia pada: <https://repositori.uma.ac.id/>. (Diakses: 11 Juni 2026)
- Mawaddah, D.W.H. dan Mandagi, A.M. (2024) “Literature Review: Factors Related to Burnout Syndrome in Hospital Nurses,” Media Gizi Kesmas, 13(1), hlm. 504–511. Tersedia pada: <https://doi.org/10.20473/mgk.v13i1.2024.504-511>. (Diakses: 27 Februari 2026)
- Meri, D., Mayenti, F., Tanberika, F. S., & Mustika, A. (2025). Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Annisa Pekanbaru. Jurnal Abdimas Kartika Wijayakusuma, 6(3), hlm 1582-1583. Tersedia pada: <https://doi.org/10.26874/jakw.v6i3.1023>. (Diakses: 9 Juni 2026)

- Mirza, M.N. (2021) Analisis Faktor Risiko Dan Konsekuensi Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Jakarta, 9(1), hlm. 6-8. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.31596/jkm.v9i1.800>. (Diakses: 11 Februari 2026)
- Nadzirah, A. R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Suitmedia Kreasi Indonesia, hlm. 3-5. Tersedia pada: <https://repository.upi.edu/>. (Diakses: 17 Juni 2026)
- Ningrum, I. P. N., & Budiono, N. D. P. (2025). Hubungan Dukungan Sosial dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Rumah Sakit RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. SEHATI: Jurnal Kesehatan, 5(1), hlm. 22–27. Tersedia pada: <https://doi.org/10.52364/sehati.v5i1.78>. (Diakses: 4 Juni 2026)
- Novena, O.D., Andarusito, N. dan Marlina, T. (2025) “Analisis Faktor Penyebab Burnout Pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Kasih Ibu Denpasar,” 9(4), hlm. 1078-1079. Tersedia pada: <https://doi.org/10.52643/marsi.v9i4.7203>. (Diakses: 28 Januari 2026)
- Pratama, W.A. dan Ekowati, S. (2026) Pengaruh Work Stress Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan, Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 7(1), hlm. 456-468. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jems.v7i1.9818>. (Diakses: 25 Februari 2026)
- Purnama Sari, D. dkk. (2023) Gambaran Burnout Syndrome Pada Tenaga Kesehatan Di Rsud Kota Palangka Raya Description Of Burnout Syndrome In Health Workers In Palangka Raya City Hospital, 5(2), hlm. 352–353. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33084/bjmlt.v5i2.5180>. (Diakses: 28 Januari 2026)
- Puteri, D. F., & Syakurah, R. A. (2024). Impact of job satisfaction and job burnout on nurses’ turnover intention at X Regional Hospital. Journal of Community Empowerment for Health, 7(1), hlm. 47-48. Tersedia pada: <https://doi.org/10.22146/jcoemph.87883>. (Diakses: 9 Juni 2026)
- Qadrinnisa, R., Arifin, S., Noor, M. S., Suhartono, E., & Rahman, F. (2025). Meta Analysis: Analysis of Factors that Influence Turnover Intention among Nurses in Hospitals. Jurnal Berkala Kesehatan, 11(1), hlm. 59-61. Tersedia pada: <https://doi.org/10.20527/jbk.v11i1.19192>. (Diakses: 9 Juni 2026)
- Rahmah, S.M. dan Houghty, G.S. (2026) “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Burnout Syndrome Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit: A Systematic Review.”, 10(1), hlm. 68-70. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jn.v10i1.51618>. (Diakses: 27 Februari 2026)
- Ramadhan, W.S.P. (2025) “Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar.”, hlm. 13-15. Tersedia pada: <https://repository.iikpelamonia.id/id/eprint/493/1/SKRIPSI%20WIRA%20SYAH%20PUTRA%20RAMADHAN.pdf> (Diakses: 11 Februari 2026).
- Romdona, S., Senja Junista, S. dan Gunawan, A. (2025) “Teknik Pengumpulan Data: Observasi, Wawancara Dan Kuesioner,” 3(1), hlm. 39–47. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.61787/taceee75>. (Diakses: 28 Februari 2026)
- Safitri, R.A. dan Budiono, N.D.P. (2025) “Hubungan Beban Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X,” Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat, 10(1), hlm. 34–42. Tersedia pada: <https://doi.org/10.51544/jmkm.v10i1.6071>. (Diakses: 25 Februari 2026)
- Theresia, T. (2025) Kecerdasan Emosional dan Adaptabilitas dalam menghadapi Burnout Generasi Z: Studi Fenomenologis pada Konteks Manajemen SDM, Jurnal Multidisiplin West Science, 4(09), hlm. 1509-1510. Tersedia pada: <https://doi.org/https://doi.org/10.58812/jmws.v4i09.2643>. (Diakses: 25 Februari 2026)
- Widhianingtanti, L.T. dan van Luijelaar, G. (2022) “The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia,” Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia, 11(1), hlm. 1–21. Tersedia pada: <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>. (Diakses: 28 Januari 2026)
- Winurini, S. (2021) Burn Out Tenaga Kesehatan di Indonesia, hlm. 14–15. Tersedia pada: https://berkas.dpr.go.id/pusaka/files/info_singkat/Info%20Singkat-XIII-13-I-P3DI-Juli-2021-217.pdf (Diakses: 28 Januari 2026).

Yusra, Z., Zulkarnain, R. dan Sofino, S. (2021) “Pengelolaan LKP Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Journal of Lifelong Learning*, 4(1), hlm. 15–22. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33369/joll.4.1.15-22>. (Diakses: 28 Februari 2026)