



The Impact of Role Stressors, Job Insecurity, and Locus of Control on Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout at RSUD Anugerah Sehat Afiat, Depok

Irene Sathyaningrum^{1*}, Ahyar Wahyudi¹

1. Lembaga Akreditasi Fasilitas Kesehatan Indonesia

Corresponding Author: Irene Sathyaningrum sathyairene@gmail.com

ARTICLE INFO

Key words: Role stressor, Job insecurity, Locus of control, Turnover Intention, Burnout

Received : 15, May

Revised : 20, May

Accepted: 20, May

©2025 Sathyaningrum, Wahyudi:
This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Atribusi 4.0
Internasional](#).



ABSTRACT

Turnover intention is one of the main challenges in human resource management in hospitals. This study aims to evaluate the influence of role stressors, job insecurity, and locus of control on turnover intention, with burnout as a mediating variable, in nurses working in the emergency room and Intensive Care units of Anugerah Sehat Afiat (ASA) Depok Hospital. The specific context of a type C government hospital in a buffer zone of the capital city, as well as the use of a multivariate approach with SmartPLS to integrate various psychological and organizational factors comprehensively are novel in this study. The results of the analysis indicate that role stressors, job insecurity, and locus of control have an influence on turnover intention, but the influence does not show statistical significance. In addition, burnout was not shown to play a role as a mediating variable in the relationship between these variables. These findings can serve as a reference for hospital management in designing psychological management-based nurse retention strategies, while enriching the literature and encouraging the development of more adaptive Human Resources Management models



Analisis Pengaruh Role Stressor, Job Insecurity, Locus of Control Terhadap Turnover Intention dengan Burnout Sebagai Pemediasi di RSUD Anugerah Sehat Afiat Depok

Irene Sathyaningrum^{1*}, Ahyar Wahyudi¹

1. Lembaga Akreditasi Fasilitas Kesehatan Indonesia

Corresponding Author: Irene Sathyaningrum sathyairene@gmail.com

ARTIKEL INFO

Kata Kunci: Tekanan Peran Insekuritas Kerja, Locus Pengendalian Diri, Intensi Turnover, Burnout atau Kelelahan Psikologis

Received : 15, Mei

Revised : 20, Mei

Accepted: 20, Mei

©2025 Sathyaningrum, Wahyudi:
This is an open-access article
distributed under the terms of the
[Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)
[Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Turnover intention atau niat berpindah kerja merupakan salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *role stressor*, *job insecurity*, dan *locus of control* terhadap *turnover intention*, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi, pada perawat yang bekerja di unit IGD dan ICU RSUD Anugerah Sehat Afiat (ASA) Depok. Studi ini melibatkan 50 orang perawat yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan, berada dalam rentang usia produktif, dan memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan. Konteks spesifik rumah sakit pemerintah tipe C di wilayah penyangga ibu kota, serta penggunaan pendekatan multivariat dengan SmartPLS untuk mengintegrasikan berbagai faktor psikologis dan organisasi secara komprehensif merupakan kebaruan dalam penelitian. Hasil analisis mengindikasikan bahwa *role stressor*, *job insecurity*, dan *locus of control* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, namun pengaruh tersebut tidak menunjukkan signifikansi secara statistik. Selain itu, *burnout* tidak terbukti memainkan peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antar variabel tersebut. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi retensi perawat berbasis pengelolaan psikologis, sekaligus memperkaya literatur dan mendorong pengembangan model manajemen SDM yang lebih adaptif.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu sumber daya krusial dalam sistem pelayanan rumah sakit karena berperan langsung dalam menjamin kualitas layanan kesehatan. Salah satu tantangan strategis dalam manajemen SDM rumah sakit adalah turnover intention atau niat berpindah kerja. Turnover intention merujuk pada niat atau keinginan seseorang untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya atas kehendak sendiri yang dapat berdampak negatif terhadap kontinuitas pelayanan, stabilitas organisasi, serta efisiensi biaya operasional (Widyanty & Prasetya, 2023; Sentana & Surya, 2017). Turnover intention dipengaruhi oleh sejumlah faktor psikologis dan organisasi, di antaranya burnout, role stressor, job insecurity, dan locus of control. Burnout merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh rasa lelah secara emosional, sikap menjauh atau tidak peduli terhadap pekerjaan (depersonalisasi), serta menurunnya rasa pencapaian diri atau efektivitas pribadi. (Özbağ et al., 2014). Sejumlah penelitian menyatakan bahwa burnout berhubungan positif dengan niat berpindah kerja, terutama dalam kondisi tekanan kerja tinggi (Rashad & Rosari, 2020; Laily et al., 2020; Wen et al., 2020).

Faktor role stressor, seperti konflik peran dan ambiguitas tugas, dapat memperburuk burnout dan mendorong niat berpindah (Kadek & Sri, 2019). Demikian pula, job insecurity atau ketidakamanan kerja menjadi sumber stres kronis yang berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Ismail, 2015; Addai et al., 2022; Susilowati et al., 2024). Sebaliknya, locus of control memengaruhi cara seseorang merespons tekanan di tempat kerja. Mereka yang memiliki locus of control eksternal cenderung lebih mudah merasa cemas dan lebih besar kemungkinan untuk mempertimbangkan keluar dari organisasi. (Kurniawati & Rintawati, 2015; Habibi et al., 2022).

Sejumlah studi juga menunjukkan bahwa Burnout berpotensi menjadi variabel mediasi yang menjembatani pengaruh role stressor, job insecurity, dan locus of control terhadap niat individu untuk keluar dari pekerjaannya. (Üngüren et al., 2024; Laily et al., 2020). Burnout berfungsi sebagai “jembatan” antara tekanan psikologis di tempat kerja dan keputusan untuk keluar dari organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Anugerah Sehat Afiat (ASA), sebuah rumah sakit pemerintah tipe C di Kota Depok yang mulai beroperasi pada tahun 2022. Berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tahun 2024, nilai indeks yang diperoleh sebesar 89,4 (kategori baik), namun terdapat dua unsur SDM yang menempati skor terendah, yaitu waktu penyelesaian pelayanan dan kompetensi petugas. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kepuasan pasien secara umum tinggi, persepsi terhadap kualitas profesionalisme dan efisiensi kerja perawat masih menjadi perhatian. Perawat di unit kerja dengan beban tinggi seperti IGD dan ICU sangat rentan terhadap burnout yang pada akhirnya dapat memicu turnover intention.

Meskipun banyak studi telah mengkaji hubungan antara burnout dan turnover intention, namun sebagian besar dilakukan di rumah sakit swasta,

rumah sakit besar, atau wilayah perkotaan sedangkan belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi faktor-faktor ini di rumah sakit yang belum lama beroperasi dan merupakan RS pemerintah tipe C. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya hanya meneliti hubungan langsung antar variabel, tanpa mempertimbangkan burnout sebagai variabel mediasi dan tanpa memadukan aspek psikologis dan organisasi secara holistik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh role stressor, job insecurity, dan locus of control terhadap keinginan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention), dengan burnout sebagai variabel perantara, pada perawat yang bekerja di unit IGD dan ICU RSUD ASA Depok. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi retensi dan peningkatan kesejahteraan kerja perawat, serta memperkaya literatur mengenai turnover intention di rumah sakit pemerintah.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela guna memperoleh peluang kerja yang lebih baik. Fenomena ini menunjukkan rendahnya keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi dan dapat berdampak serius, terutama pada institusi seperti rumah sakit. Turnover menimbulkan beban biaya tinggi, seperti pengeluaran untuk pelatihan, perekrutan ulang, dan penurunan kinerja akibat kehilangan tenaga berpengalaman (Widyanty & Prasetya, 2023; Soelton et al., 2020).

Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat stres kerja yang berlarut. Tiga komponennya meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi (sikap negatif dan apatis terhadap pekerjaan), serta penurunan pencapaian pribadi. Burnout dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko turnover, terutama dalam profesi yang menuntut interaksi intensif seperti perawat (Özbağ et al., 2014; Hardiani et al., 2016).

Role Stressor (Stres Peran)

Stres peran merujuk pada tekanan yang timbul akibat konflik, ambiguitas, atau kelebihan peran dalam pekerjaan. Jika berlebihan, stres ini menimbulkan gangguan psikologis seperti kecemasan, sulit tidur, bahkan menurunnya kinerja. Dalam konteks organisasi, stres peran dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk resign (Kadek & Sri, 2019; Wen et al., 2020).

Job Insecurity

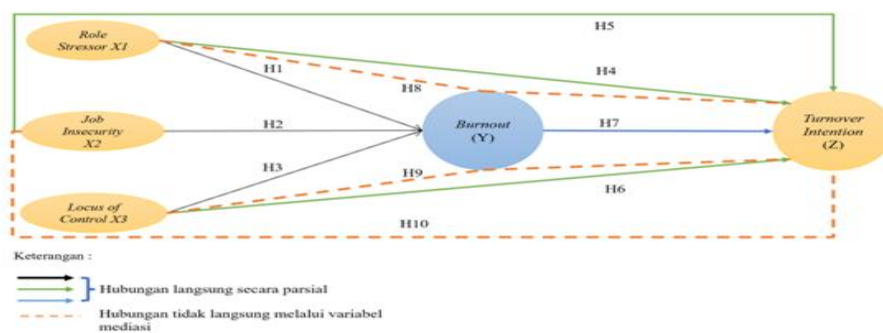
Job insecurity adalah ketidakpastian subjektif yang dirasakan individu terkait keberlangsungan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja memicu stres, menurunkan kepuasan kerja, dan mendorong intensi untuk berpindah kerja. Menurut teori kontrak psikologis, karyawan mengharapkan stabilitas kerja sebagai imbalan atas loyalitas mereka, sehingga ketika hal ini terganggu, muncul

kecenderungan untuk mencari pekerjaan yang lebih menjamin (Ismail, 2015; Addai et al., 2022).

Locus of Control

Locus of control merujuk pada tingkat keyakinan seseorang terhadap kendali atas peristiwa dalam hidupnya, apakah berasal dari dirinya sendiri (internal) atau dipengaruhi oleh faktor luar seperti takdir atau keberuntungan. Individu dengan locus of control internal biasanya lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi, sedangkan mereka yang memiliki locus eksternal cenderung lebih mudah mengalami stres dan lebih berisiko memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya. (Sari, 2021; Sultan, 2023).

Turnover intention pada perawat dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor psikologis dan lingkungan kerja. Tiga variabel independen yang dianalisis adalah role stressor, job insecurity, dan locus of control. Ketiganya diyakini dapat memengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaannya secara langsung maupun tidak langsung (Amalia, Y. A. 2025)



Gambar 1. *Conceptual Framework*

METODOLOGI

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel bebas (role stressor, job insecurity, dan locus of control) terhadap variabel terikat (turnover intention), dengan burnout sebagai variabel mediasi. Desain ini dipilih untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam satu model terintegrasi, serta untuk menguji peran mediasi burnout dalam memediasi hubungan antara variabel bebas dengan turnover intention.

Populasi dan Sampel

1. Populasi: Perawat IGD dan ICU yang bekerja di RSUD ASA Depok.
2. Sampel: Dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria perawat yang berstatus sebagai pegawai tetap maupun kontrak, telah bekerja minimal 1 tahun di RSUD tersebut, dan bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap.

Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi: RSUD Anugerah Sehat Afiat Depok
2. Waktu: Februari-April 2025

Variabel Penelitian

1. Variabel Independen: *Role Stressor, Job Insecurity* dan *Locus of Control*
2. Variabel Dependen: *Turnover Intention*
3. Variabel Mediasi (Intervening) : *Burnout*

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari kuisinoer yang diisi yang telah melalui proses uji validitas dan reabilitas.

Prosedur Penelitian

1. Tahap Persiapan meliputi perizinan dan koordinasi dengan pihak Rumah Sakit
2. Tahap Pengumpulan Data
3. Tahap Analisa Data: data dianalisis menggunakan teknik statistik dengan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Analisis Data

Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS, yang difokuskan pada evaluasi *model pengukuran* (outer model) dan *model struktural* (inner model). Metode PLS sendiri merupakan varian dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis pada komponen atau varians..

Donabedian sebagai Middle Theory dalam Sistem Akreditasi Rumah Sakit

Pendekatan New Public Management (NPM) sebagai grand theory dalam sistem akreditasi rumah sakit menekankan pada efisiensi dan akuntabilitas. Namun, untuk mengevaluasi mutu pelayanan kesehatan, digunakan model Structure-Process-Outcome (SPO) dari Avedis Donabedian (Donabedian, 1980).

Model ini membagi evaluasi kualitas pelayanan kesehatan menjadi tiga dimensi utama:

1. Structure (Struktur): Sumber daya yang digunakan dalam pelayanan kesehatan, seperti fasilitas, tenaga kesehatan, dan kebijakan rumah sakit (Donabedian, 1988). Standar akreditasi mencakup evaluasi terhadap ketersediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar nasional dan internasional (WHO, 2023).
2. Process (Proses): Bagaimana pelayanan diberikan kepada pasien, termasuk penerapan protokol medis dan efektivitas manajemen risiko (Kemenkes RI, 2020). Evaluasi kepatuhan terhadap prosedur operasional, pelaksanaan program keselamatan pasien, serta efektivitas koordinasi antarunit dalam rumah sakit menjadi indikator utama.
3. Outcome (Hasil): Hasil dari pelayanan kesehatan yang mencakup tingkat kesembuhan pasien, angka kejadian infeksi nosokomial, dan tingkat kepuasan pasien (Donabedian, 2005).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 perawat yang bertugas di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) di RSUD ASA Depok. Berdasarkan data responden, sebagian besar adalah perempuan, dengan jumlah 40 orang (80%), sementara laki-laki sebanyak 10 orang (20%). Dalam hal usia, mayoritas responden berusia antara 26 hingga 35 tahun, sebanyak 30 orang (60%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar perawat memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan, dengan jumlah 35 orang (70%), dan sisanya, 15 orang (30%),

memiliki gelar S1 Keperawatan.

Evaluasi Model Pengukuran Outer Model

- Tabel 1 Hasil Outer Model (Evaluasi Validitas dan Reliabilitas)

Construct reliability and validity	Average variance extracted (AVE)
BURN OUT	0,782
JOB INSECURITY	0,599
LOCUS OF CONTROL	0,672
ROLE STRESSOR	0,535
TURN OVER INTENTION	0,691

Sumber: Olah data 2025

Validitas konvergen menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki AVE (Average EVariance Extracted) di atas 0,50, yang berarti indikator mampu merepresentasikan konstraknya dengan baik. Nilai tertinggi diperoleh oleh variabel Burnout (AVE = 0,782), sedangkan nilai terendah namun masih memenuhi syarat dimiliki oleh Role Stressor (AVE = 0,535).

- Tabel 2 Outer loadings

Outer loadings	Outer loadings
X1.1 <- ROLE STRESSOR	0,904
X1.3 <- ROLE STRESSOR	0,502
X2.2 <- JOB INSECURITY	0,910
X2.3 <- JOB INSECURITY	0,609
X3.1 <- LOCUS OF CONTROL	0,747
X3.3 <- LOCUS OF CONTROL	0,886
Y1 <- BURN OUT	0,832
Y2 <- BURN OUT	0,933
Z1 <- TURN OVER INTENTION	0,919
Z2 <- TURN OVER INTENTION	0,892
Z3 <- TURN OVER INTENTION	0,656

Sumber: Olah data 2025

Outer loading atau loading faktor (LF) menunjukkan nilai hubungan antara masing-masing indikator dengan konstruk yang diukur. Nilai loading faktor yang ideal adalah di atas 0,7, sementara nilai antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap memadai. Secara keseluruhan, hasil evaluasi outer model menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta dapat diterima untuk digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel dalam model struktural berikutnya. nilai *loading factor* dari masing-masing indikator terhadap konstraknya. Nilai *loading factor* yang baik adalah di atas 0.7 dan nilai sekitar 0,50 hingga 0,60 juga dianggap memadai. Secara umum, hasil evaluasi outer model ini mengindikasikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, serta layak digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel dalam model struktural selanjutnya

- Tabel 3 Construct reliability and Validity

Construct reliability and validity	Composite reliability (rho_c)
BURN OUT	0,877
JOB INSECURITY	0,742
LOCUS OF CONTROL	0,802
ROLE STRESSOR	0,680
TURN OVER INTENTION	0,868

Sumber : Data Olahan, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 3, semua konstruk menunjukkan nilai composite reliability (CR) di atas ambang batas 0,70, yang merupakan standar minimum untuk pengujian reliabilitas (Hair et al., 2014). Meskipun konstruk Role Stressor memiliki nilai CR sebesar 0,680, angka tersebut masih berada dalam batas toleransi dan dianggap dapat diterima dalam penelitian eksploratif atau dalam konteks sosial yang memiliki kompleksitas tinggi (Chin, 1998; Ghazali & Latan, 2015). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4 Validitas diskriminan kriteria Fornell-Larcker

Fornell-Larcker criterion	BURN OUT	JOB INSECURITY	LOCUS OF CONTROL	ROLE STRESSOR	TURN OVER INTENTION
BURN OUT	0,884				
JOB INSECURITY	0,375	0,774			
LOCUS OF CONTROL	0,322	0,074	0,819		
ROLE STRESSOR	0,258	0,365	0,251	0,731	
TURN OVER INTENTION	0,365	0,523	0,240	0,421	0,831

Sumber : Data Olahan,2025

Selain itu, uji validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan metode Fornell-Larcker Criterion sesuai dengan Tabel 4. Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk-konstruk yang ada dalam model benar-benar mengukur konsep yang berbeda. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk lebih besar daripada kuadrat korelasi antar konstruk, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang memadai dibandingkan dengan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1.Uji Multikolinearitas (VIF)

Uji Multikolinier *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan mengukur seberapa banyak varian dari estimasi koefisien regresi yang meningkat karena adanya multikolinieritas (Hair et al., 2022).

- Tabel 5 Variance Inflation Factor (VIF)

Collinearity statistics (VIF)	VIF
X1.1	1,007
X1.3	1,007
X2.2	1,053
X2.3	1,053
X3.1	1,143
X3.3	1,143
Y1	1,500
Y2	1,500
Z1	2,290
Z2	2,188
Z3	1,285

Sumber :Olah data,2025

Berdasarkan hasil pengolahan data (Tabel 5), seluruh nilai VIF berada di bawah ambang batas 5, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar konstruk dalam model. Nilai VIF yang rendah (<5) menunjukkan bahwa setiap variabel independen dalam model memberikan

kontribusi yang independen terhadap variabel dependen, tanpa adanya redundansi data yang signifikan. Dengan tidak adanya multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini valid untuk dilakukan analisis jalur (path analysis).

2.Uji hipotesis Analisis jalur (hubungan langsung)

Analisis jalur (path analysis) adalah teknik yang digunakan untuk mengukur dan menguji hubungan kausal (sebab-akibat) antar beberapa variabel dalam satu model secara simultan.

- Tabel 6 Path Coefficients

Path coefficients	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BURN OUT -> TURN OVER INTENTION	0,126	0,140	0,176	0,713	0,476
JOB INSECURITY -> BURN OUT	0,330	0,320	0,153	2,159	0,031
JOB INSECURITY -> TURN OVER INTENTION	0,388	0,389	0,164	2,362	0,018
LOCUS OF CONTROL -> BURN OUT	0,281	0,271	0,118	2,379	0,017
LOCUS OF CONTROL -> TURN OVER INTENTION	0,117	0,140	0,178	0,654	0,513
ROLE STRESSOR -> BURN OUT	0,067	0,091	0,160	0,416	0,678

Sumber :Olah data,2025

Berikut adalah hasil uji hipotesis pengaruh langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

- Tabel 7 Direct Effect

	T Statistics	P Values	Hipotesis
<i>burnout</i> -> <i>Turnover intention</i>	0.713	0.476	Ditolak
<i>Job insecurity</i> -> <i>Burnout</i>	2.159	0.031	Diterima
<i>Job insecurity</i> -> <i>Turnover intention</i>	2.362	0.018	Diterima
<i>Locus of control</i> -> <i>Burnout</i>	2.379	0.017	Diterima
<i>Locus of control</i> -> <i>Turnover intention</i>	0.654	0.513	Ditolak
<i>Role stressor</i> -> <i>Burnout</i>	0.416	0.678	Ditolak

Sumber: Data Olahan, 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout tidak memiliki pengaruh langsung terhadap niat untuk pindah kerja. Namun, semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja (job insecurity), semakin besar tingkat burnout yang dialami perawat, yang pada gilirannya meningkatkan keinginan perawat untuk meninggalkan pekerjaan. Perawat dengan locus of control eksternal lebih rentan mengalami burnout dibandingkan dengan yang memiliki kontrol internal yang

kuat namun sedangkan Locus of control tidak berpengaruh langsung terhadap niat pindah kerja. Dari hasil diatas menunjukkan bahwa role stressor tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout ($T = 0,416$; $p = 0,678$). Secara statistik, ini mengindikasikan bahwa konflik peran, beban peran, dan ambiguitas peran tidak secara langsung memicu kelelahan emosional. Namun, penting untuk dicatat bahwa ketidaksignifikanan statistik tidak selalu berarti tidak adanya efek psikologis. Fenomena ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti rendahnya kekuatan statistik penelitian, keberadaan variabel mediasi yang belum terukur, atau dominasi strategi coping yang belum dieksplorasi secara mendalam.

Wu et al. (2020), dalam studi korelasional terhadap 346 perawat IGD di Tiongkok, menunjukkan bahwa kelelahan kerja berakar kuat pada perceived stress, dan memiliki korelasi negatif dengan social support serta self-efficacy. Artinya, sekalipun role stress hadir, kekuatan perlindungan psikologis dari dukungan sosial dan keyakinan diri mampu menengahi dampaknya. Temuan ini memperlihatkan pentingnya variabel mediasi yang dalam studi RSUD ASA belum disentuh. Jika burnout diabaikan hanya karena p-value tidak signifikan, maka upaya intervensi berbasis ekosistem sosial akan luput diterapkan (Wu et al., 2020).

Pada studi Burgess et al. (2010) di Inggris menguak bahwa perawat ICU yang memiliki karakter openness dan conscientiousness cenderung merasakan stres lebih rendah dan mengadopsi problem-focused coping. Artinya, burnout tidak hanya tergantung pada stresor peran, tetapi pada bagaimana kepribadian memfilter stres. RSUD ASA belum menguji faktor kepribadian ini. Oleh karena itu, kesimpulan non-signifikan pada level variabel struktural tidak menutup kemungkinan bahwa burnout ditentukan oleh kekuatan individual dalam mengolah persepsi.

Dalam studi besar di Ethiopia, Bolado et al. (2024) menemukan bahwa workload, time pressure, minimnya alat medis, dan seringnya menyaksikan kematian pasien adalah pemicu utama stres tinggi pada perawat ICU dan IGD. Peran tidak dianggap sebagai beban utama; justru tekanan sistemik dari manajemen, infrastruktur, dan lingkungan kerja menjadi akar masalah. Ini menyiratkan bahwa burnout lebih terkait dengan ekosistem organisasi ketimbang peran kerja semata. Maka, penelitian RSUD ASA perlu lebih tajam membedakan antara stressor struktural dan stressor fungsional. Membandingkan ketiga studi internasional ini memperjelas bahwa burnout bukan hasil tunggal dari satu stresor, melainkan akibat akumulasi dari beban kerja, struktur organisasi, kapasitas pribadi, dan strategi adaptif. Ketidaksignifikanan dalam data RSUD ASA tidak boleh mematikan urgensi untuk mengembangkan intervensi preventif. Burnout perlu dipahami sebagai fenomena sistemik—terjadi bukan karena satu faktor tunggal, tapi karena hilangnya harmoni antara tuntutan dan sumber daya (Demerouti et al., 2001).

- Tabel 8 confidence intervals

Confidence intervals	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5 %
BURN OUT -> TURN OVER INTENTION	0,126	0,140	0,205	0,495
JOB INSECURITY -> BURN OUT	0,330	0,320	0,011	0,591
JOB INSECURITY -> TURN OVER INTENTION	0,388	0,389	0,032	0,684
LOCUS OF CONTROL -> BURN OUT	0,281	0,271	0,012	0,483
LOCUS OF CONTROL -> TURN OVER INTENTION	0,117	0,140	0,235	0,466
ROLE STRESSOR -> BURN OUT	0,067	0,091	0,213	0,419
ROLE STRESSOR -> TURN OVER INTENTION	0,218	0,203	0,105	0,485

Sumber: Olahan data 2025

Tabel ini mengungkapkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap burnout dan niat pindah kerja, sementara burnout tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap niat pindah kerja dalam model ini. Temuan ini menekankan pentingnya memperhatikan faktor job insecurity dalam upaya mengurangi burnout dan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan. Studi oleh Mardika dan Yogatama (2021) di Jakarta mendukung temuan ini, di mana job insecurity secara positif mempengaruhi turnover intention pada perawat, dengan employee morale sebagai variabel mediasi yang signifikan. Menariknya, studi oleh Santi et al. (2020) menunjukkan bahwa burnout tidak secara langsung mempengaruhi turnover intention, tetapi melalui komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian oleh Ismail (2015) menemukan bahwa burnout memediasi hubungan antara job insecurity dan intention to quit, menunjukkan bahwa peningkatan job insecurity dapat meningkatkan burnout, yang pada gilirannya meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi. Secara keseluruhan, literatur ini menegaskan bahwa job insecurity merupakan faktor penting yang mempengaruhi burnout dan turnover intention di kalangan perawat. Oleh karena itu, intervensi yang bertujuan untuk mengurangi job insecurity dapat membantu menurunkan tingkat burnout dan niat pindah kerja, serta meningkatkan retensi tenaga keperawatan.

Uji hipotesis pengaruh variabel intervening (hubungan tidak langsung)

- Tabel 9 Total Indirect Effect

Total indirect effects	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
JOB INSECURITY -> TURN OVER INTENTION	0,041	0,048	0,069	0,597	0,550
LOCUS OF CONTROL -> TURN OVER INTENTION	0,035	0,032	0,052	0,686	0,493
ROLE STRESSOR -> TURN OVER INTENTION	0,008	0,018	0,044	0,191	0,848

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini, ditemukan bahwa ketiga jalur pengaruh tidak langsung, yaitu dari

job insecurity, locus of control, dan role stressor terhadap turnover intention, tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$). Ini menunjukkan bahwa tidak ada efek mediasi yang signifikan melalui variabel-variabel intervening yang diuji. Dengan kata lain, hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut lebih dominan, dan mediasi tidak terjadi dalam model ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ismail (2015), yang menunjukkan bahwa job insecurity tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi. Penelitian Back et al. (2020) juga menemukan bahwa burnout memediasi hubungan antara emotional labor dan turnover intention pada perawat di Korea, namun tidak semua jalur mediasi menunjukkan signifikansi yang sama. Selain itu, penelitian Chiu et al. (2005) mengindikasikan bahwa locus of control dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan antara perceived organizational support dan komitmen afektif, namun peran mediasi tidak ditemukan secara signifikan.

Evaluasi dan Kecocokan Model

Tabel 10. Evaluasi dan Kecocokan Model

R-square	R-square	R-square adjusted
BURN OUT	0,231	0,183
TURN OVER INTENTION	0,368	0,315

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan Tabel 10 Burnout memiliki nilai R-square sebesar 0,231, artinya 23,1% variabilitas burnout dapat dijelaskan oleh job insecurity, locus of control, dan role stressor. Ini berarti bahwa meskipun sebagian besar faktor lain belum tercakup dalam model, ketiga variabel tersebut tetap memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan tingkat burnout karyawan.

Turnover intention memiliki nilai R-square sebesar 0,368, yang berarti 36,8% variasi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dapat dijelaskan oleh burnout dan faktor-faktor lain dalam model. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat, menunjukkan bahwa model ini cukup efektif dalam memprediksi kecenderungan turnover. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa burnout dapat memediasi hubungan antara job insecurity dan turnover intention.

Studi oleh Laily et al. (2020) menemukan bahwa job insecurity berdampak pada burnout, yang kemudian memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Demikian pula, penelitian oleh Wicaksana (2024) menunjukkan bahwa burnout sepenuhnya memediasi hubungan antara stres peran dan turnover intention, menekankan pentingnya mengelola burnout untuk mengurangi niat karyawan meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, meskipun pengaruh mediasi burnout tidak signifikan secara statistik dalam model ini, peran burnout sebagai indikator penting dalam memahami turnover intention tetap tidak dapat diabaikan. Sebaliknya, variabel turnover intention memiliki nilai Q^2 sebesar 0,201, yang menunjukkan relevansi prediktif yang moderat. Ini berarti model memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Faktor-faktor seperti burnout dan variabel lainnya dalam model berkontribusi cukup signifikan

dalam menjelaskan kecenderungan turnover intention. Secara keseluruhan, meskipun nilai Q^2 untuk burnout menunjukkan relevansi prediktif yang terbatas, model ini tetap memiliki kemampuan yang cukup dalam memprediksi turnover intention. Hal ini menegaskan pentingnya pemahaman tentang faktor-faktor psikologis kerja, seperti burnout, dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk mengurangi risiko turnover di organisasi.

KESIMPULAN

1. Role Stress atau tekanan atau ketegangan yang dirasakan seseorang akibat tuntutan peran dalam pekerjaan tidak terbukti secara statistik meningkatkan burnout (kelelahan kerja)
2. Job insecurity atau Ketidakamanan kelangsungan pekerjaan di masa depan kerja terbukti meningkatkan burnout.
3. Individu dengan locus of control eksternal lebih rentan mengalami burnout.
4. Stres Peran (Role stress) tidak terbukti langsung mendorong niat berpindah kerja.
5. Perasaan tidak aman dalam pekerjaan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan
6. Kemampuan dan cara individu mengendalikan hidupnya tidak langsung memengaruhi niat berpindah kerja.
7. Burnout tidak secara langsung mendorong niat keluar dari pekerjaan.
8. Kelelahan kerja (burnout) tidak menjadi perantara antara role stressor, job insecurity dan locus of control dengan niat untuk keluar dari pekerjaan.

REKOMENDASI

Rumah sakit perlu menfokuskan pada pengurangan Job Insecurity hal ini dapat dilakukan melalui kontrak kerja yang jelas, komunikasi terbuka mengenai kebijakan organisasi, dan pelatihan yang mendukung pengembangan karier perawat. Selain itu Rumah sakit perlu mengurangi burnout pada karyawan misalnya dengan adanya program seperti konseling, manajemen stres, dan capacity building kegiatan di luar area rumah sakit. Rumah sakit juga perlu melakukan peningkatan kepuasan kerja, pengembangan profesional, dan pengakuan terhadap kontribusi perawat. Meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan memberi lingkungan kerja yang aman dan nyaman melakukan evaluasi sistem penggajian, program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, adanya sistem jenjang karir profesional dan pemberian penghargaan berupa piagam atau hadiah.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai rumah sakit di berbagai daerah, baik pemerintah maupun swasta. Pendekatan ini dapat memperluas generalisasi hasil dan memberikan wawasan yang lebih kaya terkait turnover intention di kalangan perawat. Dengan menggunakan metode campuran (mixed methods), yaitu kuantitatif dan kualitatif seperti wawancara atau diskusi kelompok terarah

(focus group discussion), penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman emosional dan motivasi perawat dalam mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja aktual, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Variabel-variabel ini dapat memperkaya model yang ada dan memberikan penjelasan yang lebih komprehensif terkait turnover intention.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Dr. H. Ahyar Wahyudi, S.Kep. Ns. M.Kep., CISHR, FISQua, FRSPH, FIHFAA, atas bimbingan dan arahan yang diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada FIHFAA (Fellow of the Indonesian Healthcare and Hospital Accreditation Association) dan LAFKI (Lembaga Akreditasi Fasilitas Kesehatan Indonesia) atas dukungan keilmuan dan motivasi profesional. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Eky Widiyansyah, SKM MARS, sebagai asisten dosen statistik di MARS URINDO, serta kepada seluruh responden, tenaga perawat di IGD dan ICU RSUD Anugerah Sehat Afiat Depok, dan pihak rumah sakit yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Addai, P., Amponsah-Tawiah, K., & Annor, F. (2022). Job insecurity and turnover intentions: The mediating role of psychological contract breach. *Journal of Human Resource and Sustainability Development*, 10(2), 78-91.
- Afnisyah'id, M. D., & Aulia, P. (2021). Pengaruh work life balance terhadap turnover intention karyawan kantor pusat Perum Bulog Jakarta. *E-Proceeding of Management*, 8(5), 6548-6553.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2016). Pengaruh job satisfaction dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 2(2), 83-88.
- Ary, A. M., Hidayat, D. R., & Putri, N. D. (2019). Pengaruh locus of control terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 25-34.
- Bolado, G. N., et al. (2024). Stress level and associated factors among nurses in ICU and emergency rooms in Southern Ethiopia. *BMC Nursing*, 23, 341.
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout, and work engagement: The impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 48-56.
- Burgess, L., Irvine, F., & Wallymahmed, A. (2010). Personality, stress and coping in intensive care nurses: A descriptive exploratory study. *Nursing in Critical Care*, 15(3), 129-140.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Esthi, R. B., & Panjaitan, S. (2023). The effect of work life balance on turnover intention mediated by job burnout. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*, 14(1), 29–34.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunalan, M., & Ceylan, A. (2015). The mediating effect of job insecurity on the relationship between transformational leadership and turnover intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, 396–402.
- Habibi, A., Sari, R. N., & Santoso, R. A. (2022). Pengaruh locus of control terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 23(1), 15–24.
- Hardiani, W. A. A., Aryaningtyas, A. T., & Widyanti, D. V. (2022). Work life balance dan job stress terhadap turnover intention. *Jurnal E-Bis*, 6(1), 47–55.
- Ismail, A. (2015). Job insecurity, burnout dan turnover intention: Dampaknya terhadap karyawan. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 3(2), 202–212.
- Kadek, D. M., & Sri, I. G. A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 8(5), 2702–2730.
- Kurniawati, D., & Rintawati, R. (2015). Pengaruh locus of control terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 50–61.
- Laily, N., Setiawan, B., & Wulandari, M. D. (2020). Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(3), 217–229.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Özbağ, G. K., Ceyhun, G. C., & Çekmecelioğlu, H. G. (2014). The moderating effects of leadership on job stress and burnout. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1060–1069.
- Putra, A. S., Setiadi, B. N., & Wahyuni, T. (2021). Pengaruh burnout terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 115–126.
- Rashad, M., & Rosari, P. N. (2020). Burnout and intention to leave: Empirical study among internal auditors. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(2), 207–220.
- Sari, D. P. (2021). Locus of control dan pengaruhnya terhadap burnout pada tenaga kerja wanita. *Jurnal Psikologi Sosial*, 9(1), 55–64.
- Setjo, R., & Franksiska, A. (2021). The role of job insecurity and workload on employee well-being. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 2(1), 30–40.
- Soelton, M., et al. (2020). The impact of workload, work stress and organizational climate on turnover intention with job satisfaction as intervening variable. *International Journal of Economics Development Research*, 1(1), 1–12.
- Spence Laschinger, H. K., Leiter, M. P., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302–311.
- Sultan, R. (2023). Locus of control: Konsep, pengukuran dan implikasinya dalam manajemen SDM. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 3(2), 88–97.

- Susilowati, S., Mulyani, S., & Wulandari, T. (2024). Job insecurity, burnout and turnover intention: The mediating role of basic psychological needs satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 18(1), 15–28.
- Üngüren, E., Tekin, Ö. A., Kaçmaz, Y. Y., & Avsallı, H. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. *International Journal of Hospitality Management*, 117, 103662.
- Wen, B., Liu, X., & Zhang, Y. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: The roles of burnout and service climate. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 106–124.
- Wicaksana, I. G. A. (2024). Exploring the impact of burnout and job insecurity on turnover intention during the Covid-19 pandemic. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(2), 202–212.
- Widyanty, N. L. T., & Prasetya, A. (2023). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 5(1), 12–23.
- Wu, C. H., Parker, S. K., & de Jong, J. (2019). The role of job crafting and proactive personality in predicting work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 124–135.
- Wu, C., Ge, Y., Xu, C., Zhang, X., & Lang, H. (2020). A correlation study of emergency department nurses' fatigue, perceived stress, social support and self-efficacy in grade III A hospitals of Xi'an. *Medicine (Baltimore)*, 99(32), e21052.