HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DAN MASA KERJA DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA PERAWAT UNIT RAWAT INAP DI RSUP DR KARIADI SEMARANG

Annisa Anugraharya Ramadhani[1], Amalia Rahmandani[1]

[1]Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jl. Prof Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

Email: annisaarmdhn15@gmail.com

ABSTRAK

Intensi *turnover* pada perawat khususnya pada unit rawat inap menjadi tantangan bagi rumah sakit karena dapat mempengaruhi stabilitas tenaga keperawatan serta kualitas pelayanan. Berbagai faktor diduga berkaitan dengan munculya intensi *turnover*, di antaranya kelelahan kerja dan masa kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dan masa kerja dengan intensi *turnover* pada perawat unit rawat inap di RSUP Dr. Kariadi Kota Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 255 perawat unit rawat inap (Laki-laki = 29%, Perempuan = 71%) dengan lama masa kerja minimal 1 tahun yang dipilih menggunakan teknik *quota sampling*. Pengambilan data penelitian menggunakan alat ukur yang dibuat oleh peneliti yakni intensi *turnover* (24 aitem; α = 0,949) dan kelelahan kerja (35 aitem; α =0,946). Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, kelelahan kerja dan masa kerja berkorelasi secara signifikan dengan intensi *turnover* (F = 133,537 ; P = 0,000 ; R = 0,717 ; R^2 = 0,515). Secara parsial, kelelahan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap intensi *turnover (*R = 0,715, p = 0,000) dan memberikan sumbangan efektif terhadap intensi *turnover* sebesar 51,1% (R^2 = 0,511). Sementara itu, masa kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap intensi *turnover* (R = 0,067, p = 0,284).

Kata kunci: intensi *turnover*; kelelahan kerja; masa kerja; perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FATIGUE AND WORK TENURE WITH TURNOVER INTENTION AMONG NURSES IN THE INPATIENT UNIT AT RSUP DR KARIADI SEMARANG

Annisa Anugraharya Ramadhani[1] , Amalia Rahmandani[1]

[1]Faculty of Psychology, Diponegoro University

Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

annisaarmdhn15@gmail.com

Abstract

Turnover intention among nurses, particularly in inpatient units, poses a challenge for hospitals because it can affect the stability of the nursing workforce and the quality of care. Various factors are believed to be associated with the emergence of turnover intention, including work fatigue and work tenure. This study aims to determine the relationship between work fatigue and work tenure with turnover intention among inpatient unit nurses at RSUP Dr. Kariadi Semarang. This study is a quantitative study with a correlational design. The study subjects consisted of 255 inpatient unit nurses (Male = 29%, Female = 71%) with a minimum work tenure of 1 year, selected using quota sampling. Data collection utilized measurement instruments developed by the researcher, namely turnover intention (24 items; $\alpha = 0.949$) and work fatigue (35 items; $\alpha = 0.946$). Hypothesis testing employed multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that,simultaneously, work fatigue and work tenure are significantly correlated with turnover intention ($F = 133.537$; $P = 0.000$; $R = 0.717$; $R^2 = 0.515$). Partially, work fatigue has a positive and significant relationship with turnover intention ($R = 0.715$, $p = 0.000$) and contributes 51.1% to turnover intention ($R^2 = 0.511$). Meanwhile, work tenure did not show a significant relationship with turnover intention ($R = 0.067$, $p = 0,284$).

Keywords: turnover intention; work fatigue; work tenure; nurses; inpatient units

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang berhak untuk dapat menikmati kehidupan yang sehat. Pemenuhan hak tersebut dapat ditingkatkan melalui fasilitas pelayanan yang berfungsi untuk menjaga kesehatan individu, mendukung tingkat produktivitas, serta menciptakan lingkungan yang sehat bagi seluruh elemen masyarakat. Fasilitas kesehatan merupakan bagian krusial dalam perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan, menjelaskan bahwa fasilitas kesehatan merupakan tempat maupun alat yang berfungsi sebagai pelayanan kesehatan kepada persorangan maupun masyarakat.

Salah satu bentuk fasilitas kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan paliatif kepada masyarakat (UU Republik Indonesia No.17 Tahun 2023). Keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, terutama perawat yang merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar serta memiliki kontak paling intens dengan pasien. Berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2024), jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 3.228 unit dengan total tenaga kesehatan sebanyak 1.089.057 orang, di mana 376.659 diantaranya merupakan perawat. Besarnya proporsi tersebut menunjukkan bahwa

keberlangsungan pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kondisi dan stabilitas tenaga keperawatan.

Perawat merupakan individu yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan serta diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perundang-undangan. Adapun dijelaskan dalam Pasal 29 Ayat 1 UU No. 38 Tahun 2014 tugas perawat meliputi pemberian asuhan keperawatan, penyuluhan bagi klien, pengelolaan pelayanan keperawatan, penelitian, pelaksanaan tugas sesuai wewenang, dan/atau pelaksanaan tugas dalam keadaan tertentu. Luasnya tanggung jawab tersebut membuat stabilitas tenaga keperawatan menjadi krusial untuk dijaga, mengingat pergantian perawat yang tinggi dapat berdampak langsung pada keberlangsungan pelayanan rumah sakit.

Di tengah pentingnya menjaga stabilitas tenaga keperawatan tersebut, salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan adalah tingginya tingkat *turnover* perawat. *Turnover* tidak hanya berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan serta keselamatan pasien. Penelitian dari Nursing Solutions INC (2022) menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *turnover* perawat di rumah sakit mencapai 27,1% pada tahun 2021, dengan biaya penggantian satu perawat diperkirakan mencapai 40.038 hingga 64.061 dolar. Di Indonesia sendiri tingkat intensi *turnover* pada perawat juga mencapai angka yang cukup tinggi, seperti misalnya pada penelitian Dewanto dan Wardhani (2018) pada lima rumah sakit di Malang Raya yang menemukan bahwa tingkat *turnover* rata-rata mencapai 20%, bervariasi mulai dari 12% hingga 34,15%.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sri (2024) menunjukkan bahwa terdapat tingkat *turnover* perawat sebesar 25,2% yang berlangsung selama periode Desember 2021 hingga November 2022.

Secara konseptual, intensi *turnover* didefinisikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Berdasarkan model konseptual yang dikemukakan oleh Mobley (1982), intensi *turnover* diawali dari evaluasi individu terhadap pekerjaan yang ada, yang kemudian apabila individu merasa tidak puas akan pekerjaannya, akan memunculkan pemikiran untuk keluar serta mencari alternatif pekerjaan hingga nantinya berada pada keputusan untuk memilih meninggalkan pekerjaannya.

Dalam konteks rumah sakit, Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Kariadi merupakan salah satu rumah sakit rujukan utama di Indonesia, khususnya di wilayah Jawa Tengah. Dari data yang dihimpun oleh Dinas Kesehatan Kota Semarang pada tahun 2024, RSUP Dr. Kariadi menempati peringkat pertama rumah sakit di Kota Semarang dengan jumlah SDM kesehatan terbanyak, yakni mencapai angka 6.546 orang. Dari total tersebut diketahui bahwa sebanyak 3.821 tenaga kesehatan didominasi oleh perawat. Sebagai rumah sakit rujukan nasional, RSUP Dr. Kariadi menerima pasien dengan tingkat kompleksitas kasus yang tinggi, sehingga tuntutan pelayanan terhadap perawat, khususnya di unit rawat inap, menjadi semakin besar dan berpotensi meningkatkan risiko munculnya intensi *turnover.*

Tingginya tuntutan pelayanan yang dihadapi perawat rawat inap RSUP Dr. Kariadi tersebut secara umum berpotensi menimbulkan berbagai bentuk tekanan kerja,

baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Salah satu bentuk tekanan kerja yang paling rentan muncul akibat kondisi tersebut adalah kelelahan kerja, yang apabila dibiarkan tanpa penanganan yang memadai berpotensi mendorong penurunan kepuasan kerja hingga munculnya intensi *turnover* pada perawat. Tingginya tuntutan tersebut apabila berlangsung terus-menerus tanpa penanganan memadai dapat berkembang menjadi *burnout* (Wijayanti & Marianingsih, 2024).

Kelelahan kerja sendiri didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang mengalami penurunan energi yang ditandai dengan rasa letih, lesu, atau mengantuk, yang muncul akibat kurangnya waktu istirahat, tuntutan aktivitas mental dan fisik yang berlangsung dalam jangka waktu lama, serta tekanan psikologis berupa stres dan kecemasan yang terus-menerus (Caldwell dkk., 2019). Risiko ini semakin besar pada perawat unit rawat inap, mengingat pelayanan pada unit ini bersifat kompleks dan berlangsung secara berkesinambungan selama 24 jam melalui sistem kerja shift. Temuan penelitian terdahulu mengindikasikan adanya variasi risiko kelelahan pada perawat pelaksana di instalasi rawat inap, yang dipengaruhi oleh perbedaan beban kerja akibat aktivitas yang bervariasi dalam satu waktu, tergantung pada jenis tugas serta jumlah pasien yang ditangani (Gumelar dkk., 2021). Temuan tersebut turut dikonfirmasi melalui hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti terhadap dua kepala ruang di instalasi rawat inap sebagai bagian dari studi pendahuluan. Hasil wawancara mengindikasikan adanya variasi beban kerja antarperawat dalam satu ruangan yang sama, dimana perawat yang menangani tugas dengan tingkat urgensi lebih tinggi cenderung memperoleh volume pekerjaan yang lebih besar dibandingkan

rekan kerjanya. Kondisi ini dilaporkan berkontribusi terhadap munculnya tekanan psikologis (stres) pada sebagian perawat yang menangani beban kerja tersebut.

Merujuk pada kerangka *job demands-resources* (Heijden dkk., 2019), tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung terus-menerus tanpa diimbangi sumber daya pemulihan yang memadai seperti waktu istirahat, dukungan rekan kerja, maupun kontrol terhadap pekerjaaan akan menguras energi fisik dan psikologis individu, yang termanifestasi sebagai kelelahan kerja. Kondisi kelelahan ini kemudian menurunkan kapasitas individu untuk menampilkan performa optimal serta menurunkan kepuasan terhadap pekerjaannya (Bayer dkk., 2021). Berdasarkan model evaluasi Mobley (1982) yang telah dijelaskan sebelumnya, penurunan kepuasan kerja inilah yang mendorong individu untuk mulai mengevaluasi ulang keberadaannya dalam pekerjaan tersebut, yang pada akhirnya dapat berkembang menjadi pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) hingga niat mencari pekerjaan alternatif. Dengan demikian, kelelahan kerja tidak secara langsung menyebabkan seseorang keluar dari pekerjaan, melainkan bekerja melalui penurunan kepuasan dan evaluasi negatif terhadap kondisi kerja yang dialami. Penelitian yang dilakukan oleh Aiken dkk. (2012) turut mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa perawat yang bekerja pada unit dengan beban kerja tinggi memiliki kecenderungan lebih besar untuk berniat meninggalkan pekerjaannya dibandingkan perawat dengan beban kerja yang lebih terkendali. Secara lebih spesifik pada konteks rawat inap, hasil penelitian Kessi dan Mullir (2024) menjelaskan bahwa kelelahan kerja pada perawat rawat inap dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi serta

kualitas tidur yang buruk, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain kelelahan kerja yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, tantangan retensi pada tenaga keperawatan juga kerap dikaitkan dengan lamanya masa kerja seorang perawat dalam organisasi. Hal ini relevan untuk dicermati pada konteks RSUP Dr. Kariadi, mengingat rumah sakit ini menaungi perawat dengan rentang masa kerja yang bervariasi, mulai dari perawat yang baru bergabung hingga yang telah mengabdi bertahun-tahun, sehingga perbedaan tingkat keterikatan terhadap organisasi berpotensi turut memengaruhi kecenderungan mereka untuk bertahan maupun meninggalkan pekerjaan. Karima dkk. (2018) mendefinisikan masa kerja sebagai jangka waktu seorang individu dalam mengabdikan tenaga serta kemampuan yang dimiliki kepada tempat ia bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Keterkaitan masa kerja dengan intensi *turnover* dapat dipahami melalui j*ob embeddedness theory* (Mitchell dkk., 2001), yang menjelaskan bahwa semakin lama seseorang berada dalam suatu organisasi, semakin besar pula tingkat kesesuaian (*fit)*, keterikatan sosial (*links*), dan pengorbanan yang telah ditanamkan (*sacrife)* apabila individu tersebut memutuskan untuk keluar misalnya kehilangan senioritas, jaringan kerja, maupun kenyamanan rutinitas yang telah terbentuk. Semakin besar investasi tersebut, semakin berat pertimbangan individu untuk meninggalkan organisasinya, sehingga masa kerja yang lebih panjang cenderung berasosiasi dengan intensi *turnover* yang lebih rendah. Hal ini sejalan dengan pandangan Soeprapto dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa individu dengan masa

kerja lebih lama cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan pemahaman yang lebih mendalam tentang organisasi, sehingga berpengaruh pada berkurangnya niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian oleh Winters (2018) juga menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun memiliki tingkat intensi *turnover* yang cenderung lebih rendah dibandingkan perawat dengan masa kerja kurang dari dua tahun.

Meskipun penelitian mengenai intensi *turnover* perawat telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih mengkaji faktor-faktor tersebut secara terpisah, misalnya hanya meneliti hubungan antara kelelahan kerja dan intensi turnover (Barthauer dkk, 2020 ; Chen dkk, 2024; Ran dkk, 2020) atau masa kerja dengan intensi turnover (Ju & Li, 2026; Xu dkk, 2024; Heijden dkk, 2018) tanpa menguji keduanya secara bersamaan dalam satu model penelitian. Padahal, kelelahan kerja dan masa kerja berpotensi bekerja melalui jalur psikologis yang berbeda dalam memengaruhi intensi *turnover*. Kelelahan kerja lebih menggambarkan kondisi afektif jangka pendek yang muncul dari tuntutan kerja harian, sedangkan masa kerja mencerminkan akumulasi keterikatan individu terhadap organisasi dalam jangka panjang. Dengan menguji keduanya secara bersamaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kontribusi masing-masing faktor terhadap intensi *turnover* perawat rawat inap.

Dengan mengidentifikasi hubungan antara kelelahan kerja dan masa kerja terhadap intensi *turnover* pada perawat rawat inap RSUP Dr. Kariadi Semarang, penelitian ini diharapkan mampu memberikan dasar empiris bagi rumah sakit dalam

menyusun strategi retensi perawat, pemerataan beban kerja, serta pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi *turnover* pada tenaga kesehatan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat unit rawat inap di RSUP Dr. Kariadi Semarang ?
2. Apakah terdapat hubungan antara masa kerja dengan intensi *turnover* pada perawat unit rawat inap di RSUP Dr. Kariadi Semarang?
3. Apakah terdapat hubungan antara kelelahan kerja dan masa kerja dengan intensi *turnover* pada perawat unit rawat inap di RSUP Dr. Kariadi Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menguji ada tidaknya hubungan antara kelelahan kerja dengan intensi *turnover* pada perawat unit rawat inap di RSUP Dr. Kariadi Semarang
2. Menguji ada tidaknya hubungan antara masa kerja dengan intensi *turnover* pada perawat unit rawat inap di RSUP Dr. Kariadi Semarang
3. Menguji ada tidaknya hubungan antara kelelahan kerja dan masa kerja dengan intensi *turnover* pada perawat unit rawat inap di RSUP Dr. kariadi Semarang

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. **Manfaat Teoretis**

   Penelitian ini diharapkan akan memberi kontribusi dalam topik psikologi khususnya di dunia industri mengenai hubungan antara kelelahan kerja dan masa kerja dengan intensi *turnover* pada perawat

2. **Manfaat Praktis**

   a. Bagi subjek penelitian

   Memberikan pemahaman mengenai faktor risiko terkait dengan kelelahan kerja dan masa kerja yang dapat berpengaruh pada intensi *turnover* mereka, sehingga dapat mendorong kesadaran diri untuk mengelola beban kerja serta meningkatkan kesejahteraan pribadi

   b. Bagi Institusi

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai kondisi perawat sehingga dapat menjadi dasar evaluasi dan penyusunan kebijakan untuk kedepannya

   c. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik kelelahan kerja, masa kerja dan intensi *turnover*