



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 8209-8227

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Burnout dan Niat untuk Keluar dari Pekerjaan :
Perceived Organizational Support sebagai Variabel Moderasi

Riri Indriani^{1✉}, Asep Novriadi², Zaitul³

Universitas Bung Hatta Padang

Email: ririindriani98@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Burnout pada tenaga kesehatan seringkali berujung pada tingginya turnover intention, yang dapat mengganggu stabilitas pelayanan rumah sakit. Dengan dukungan organisasi yang memadai, perceived organization support (POS) dianggap memiliki kapasitas untuk bertindak sebagai mediator. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara burnout dengan turnover intention di RS Aisyiah Kota Pariaman serta peran POS sebagai variabel moderator pada tenaga kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data primer melalui survei menggunakan skala Likert 1-5. Sampel penelitian adalah 40 tenaga kesehatan yang dipilih sebagai responden. Analisis data menggunakan SmartPLS dengan metode Multivariate Analysis (MMA) dan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa POS memoderasi hubungan antara stres dan turnover intention, artinya dukungan organisasi memengaruhi burnout dan kemauan tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan POS dapat menjadi pendekatan yang berguna untuk mengurangi keinginan meninggalkan pekerjaan akibat kelelahan. Oleh karena itu, untuk mempertahankan tenaga kesehatan yang berkualitas, manajemen rumah sakit harus memperkuat dukungan organisasi, termasuk pengakuan, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan kebijakan yang pro-karyawan.

Kata Kunci: *Kelelahan Kerja, Dukungan Organisasi yang Dirasakan, Keinginan untuk Bepindah Kerja*

Abstract

Burnout in health workers often leads to high turnover intention, which can disrupt the stability of hospital services. With adequate organisational support, perceived organizational support (POS) is considered to have the capacity to act as a mediator. The purpose of this study was to determine the relationship between burnout and turnover intention at Aisyiah Hospital, Pariaman City and the role of POS as a moderator variable in health workers. This study employed a quantitative approach, collecting primary data through a survey using a 1-5 Likert scale. The research sample was 40 health workers selected as respondents. Data analysis employed SmartPLS with the Multivariate Analysis (MMA) method and Structural Equation Modelling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results showed that stress had a significant effect on turnover intention. In addition, the study showed that POS moderated the relationship between stress and turnover intention, meaning that organisational support affected burnout and the willingness of health workers to leave their jobs. These results suggest that increasing POS can be a useful approach to reducing the desire to leave work due to fatigue. Therefore, to retain qualified health workers, hospital management must strengthen organisational support, including recognition, attention to employee welfare, and pro-employee policies.

Keywords: Burnout, Perceived Organisational Support, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan publik yang sangat bergantung pada kualitas dan stabilitas sumber daya manusianya, khususnya tenaga kesehatan. Sebagai institusi yang berperan penting dalam sistem kesehatan, rumah sakit dituntut untuk memastikan kualitas pelayanan yang sejalan dengan standar nasional maupun internasional, seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 82 Tahun 2013 yang mengharuskan penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan (Suhartatik et al., 2022; Suryantoko et al., 2020; Septian & Kunang, 2024). Dalam menjalankan tugasnya, tenaga kesehatan menghadapi berbagai tekanan seperti beban kerja tinggi, tuntutan emosional dari pasien dan keluarga, hingga tekanan administratif. Tekanan-tekanan tersebut dapat memicu kondisi psikologis yang disebut burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi akibat stres kerja yang berkepanjangan. Burnout adalah suatu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres berkepanjangan di tempat kerja, yang sering kali dialami oleh individu yang terlibat dalam profesi yang membutuhkan interaksi intensif dengan orang lain, seperti dalam bidang kesehatan. Menurut Maslach & Leiter (2016), burnout ditandai dengan tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi

pribadi(Maslach & Leiter, 2016). Burnout yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif terhadap individu maupun organisasi.

Salah satu dampak yang paling dikhawatirkan adalah meningkatnya turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan. Turnover intention mengacu pada niat karyawan yang sadar dan disengaja untuk mencari peluang kerja alternatif di organisasi lain (Alev & Bozbayindir, 2021). Ketika tenaga kesehatan merasa jenuh, kelelahan secara fisik dan mental, serta tidak lagi menemukan makna dalam pekerjaannya, maka kemungkinan besar mereka akan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini tentu saja dapat mengganggu stabilitas pelayanan kesehatan dan meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan lainnya. Pada Rumah Sakit 'Aisyiyah Kota Pariaman, tantangan burnout menjadi semakin signifikan mengingat rumah sakit ini merupakan institusi berbasis nilai-nilai Islam yang mengedepankan pelayanan berbasis spiritualitas dan kemanusiaan. Namun, dalam realitasnya, beban kerja yang tinggi, keterbatasan tenaga profesional, dan ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan dapat menjadi pemicu stress dan burnout pada tenaga kesehatan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi turnover intention atau kecenderungan niat untuk keluar dari pekerjaan pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman, berikut disajikan data turnover karyawan dalam lima tahun terakhir. Data ini penting untuk dianalisis sebagai salah satu indikator dinamika tenaga kerja, stabilitas organisasi, serta untuk menjadi dasar dalam penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Tabel berikut memperlihatkan jumlah karyawan yang menyatakan niat untuk keluar, baik yang telah terealisasi (turnover aktual) maupun yang terdeteksi melalui hasil survei internal rumah sakit selama periode tahun 2020 hingga 2024.

Tabel 1. Survey awal

Tahun	Jumlah Tenaga Kesehatan	Jumlah yang megundurkan diri	Persentase Turnover Aktual (%)	Jumlah yang menyatakan niat keluar	Persentase niat keluar (%)
2020	150	10	6,67	25	16,67
2021	155	12	7,74	28	18,06
2022	160	9	5,63	22	13,75
2023	158	11	6,96	24	15,19
2024	162	8	4,94	20	12,35

Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi fluktuasi dalam tingkat turnover aktual maupun niat keluar tenaga kesehatan selama lima tahun terakhir. Meskipun angka turnover aktual relatif stabil pada kisaran 5% hingga 7%, persentase niat keluar cenderung lebih tinggi, mengindikasikan adanya potensi permasalahan yang perlu dicermati lebih lanjut oleh manajemen rumah sakit. Jika tidak diantisipasi, hal ini dapat menyebabkan tingginya tingkat niat untuk keluar, yang berdampak pada kualitas pelayanan dan kontinuitas kerja tim medis.

Persepsi dukungan organisasi (POS), yaitu persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, adalah salah satu komponen yang dianggap dapat mengurangi dampak negatif kelelahan terhadap niat untuk keluar dari perusahaan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh organisasi mereka cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih rendah, yang pada gilirannya mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Zhu et al., 2023; Kuriyama et al., 2023). Ini menggambarkan bahwa POS berperan penting sebagai faktor pelindung (buffer) yang dapat memperkuat loyalitas dan komitmen tenaga kerja, sekaligus menurunkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, meskipun tenaga kesehatan mengalami burnout, persepsi mereka terhadap dukungan organisasi dapat mengurangi keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan di Rumah Sakit 'Aisyiyah Kota Pariaman karena belum banyak studi yang secara khusus menganalisis hubungan antara burnout dan turnover intention dengan mempertimbangkan peran moderasi dari *perceived organizational support*. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi peningkatan kesejahteraan tenaga kesehatan dan mengurangi niat keluar melalui penguatan dukungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Sifat penelitian ini adalah eksplanatori (penjelasan), karena bertujuan untuk menjelaskan pengaruh burnout terhadap turnover intention serta peran *perceived organizational support* (POS) sebagai variabel moderasi. Tenaga medis di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman, termasuk dokter, perawat, bidan, dan staf medis lainnya, adalah objek penelitian ini. Jumlah responden adalah empat puluh. Data awal dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang didistribusikan secara langsung kepada peserta. Kuesioner dibuat berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan dinilai menggunakan skala Likert lima poin, di mana satu poin menunjukkan sangat tidak setuju dan lima poin

menunjukkan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan. Sekaran dan Bougie (2016) menyatakan bahwa skala Likert adalah alat ukur yang umum digunakan dalam studi perilaku organisasi untuk mengukur persepsi, sikap, dan intensi perilaku.

Ada tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Faktor-faktor yang dikembangkan oleh Maslach dan Jackson (1981) digunakan untuk mengukur tingkat kelelahan (X), termasuk kelelahan emosional, kurangnya depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (penurunan pencapaian pribadi). Menurut model yang diusulkan oleh Eisenberger et al. (1986) dan ditingkatkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), persepsi dukungan organisasi (M) mencakup dukungan dari atasan, keadilan organisasi, dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Di sisi lain, indikator yang dimodifikasi dari Cammann et al. (1979) digunakan untuk menghitung turnover intention (Y), yang mencakup keinginan untuk mencari pekerjaan lain, keinginan untuk meninggalkan organisasi, dan frekuensi berpikir untuk resign. Penelitian ini menggunakan SmartPLS 3 dan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menganalisis data. Pengujian model pengukuran (measurement model/outer model) dan struktural (structural model/inner model) adalah dua tahap utama analisis. Pada tahap pengujian model pengukuran, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Loading factor dan Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,50 menunjukkan validitas konvergen. Di sisi lain, reliabilitas komposit (CR) dan Cronbach's Alpha dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas instrumen, dengan minimum kriteria 0,70 (Hair et al., 2017). Selanjutnya, pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam model, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini dilakukan dengan menggunakan nilai coefficient jalan, nilai t-statistik, dan nilai p yang diperoleh melalui metode bootstrapping.

Dalam penelitian ini, peran perceived organizational support (POS) sebagai variabel moderator diuji dengan menggunakan interaction term atau *product indicator approach*. Metode ini dilakukan dengan membentuk variabel interaksi yang diperoleh dari hasil perkalian antara indikator-indikator variabel independen (burnout) dan indikator-indikator variabel moderator (POS) (Henseler & Fassott, 2010). Moderasi POS dalam penelitian ini diuji menggunakan product indicator approach dalam SEM-PLS, di mana setiap indikator burnout dikalikan dengan setiap indikator POS untuk membentuk interaction term. Hasil analisis koefisien jalur variabel interaksi tersebut digunakan untuk menguji apakah POS mampu memperlemah pengaruh burnout terhadap turnover intention.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 40 orang tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman yang terdiri dari dokter, perawat, bidan, dan tenaga medis lainnya. Kuesioner disebarakan kepada seluruh responden, dan seluruh kuesioner kembali terisi secara lengkap (response rate 100%), sehingga data dapat dianalisis secara penuh tanpa adanya kehilangan data (missing data). Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan software SmartPLS 3.0, dengan tahapan utama meliputi pengujian model pengukuran (outer model) dan pengujian model struktural (inner model). Table 2 menggambarkan profil responden dalam penelitian ini yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Profil Responden

Demografi	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	9	22,5
	Perempuan	31	77,5
	Total	40	100,0
Usia	< 1 tahun	4	10,0
	1 - 3 tahun	11	27,5
	3 - 6 tahun	16	40,0
	6 - 9 tahun	6	15,0
	> 9 tahun	3	7,5
	Total	40	100,0
Pendidikan	SLTA	2	5,0
	DIPLOMA	17	42,5
	S-1	20	50,0
	S-2	1	2,5
	Total	40	100,0
Lama Masa Kerja	< 1 tahun	4	10,0
	1 - 3 tahun	11	27,5
	3 - 6 tahun	16	40,0
	6 - 9 tahun	6	15,0
	> 9 tahun	3	7,5
	Total	40	100,0

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman dengan total jumlah sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner,

mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 31 orang (77,5%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 9 orang (22,5%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman didominasi oleh perempuan, yang sesuai dengan kecenderungan umum di sektor pelayanan kesehatan, khususnya pada profesi keperawatan dan kebidanan. Distribusi usia responden menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada kategori usia kerja produktif awal. Sebanyak 16 orang (40,0%) berada dalam rentang 3–6 tahun, diikuti oleh 11 orang (27,5%) dengan usia kerja 1–3 tahun, dan 6 orang (15,0%) dalam kategori 6–9 tahun. Terdapat 4 responden (10,0%) yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, sedangkan responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 9 tahun hanya 3 orang (7,5%). Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang (50,0%), diikuti oleh lulusan Diploma (D3) sebanyak 17 orang (42,5%). Sementara itu, 2 orang (5,0%) merupakan lulusan SLTA, dan hanya 1 orang (2,5%) yang memiliki gelar Magister (S2). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 3–6 tahun, yaitu sebanyak 16 orang (40,0%). Responden dengan masa kerja 1–3 tahun berjumlah 11 orang (27,5%), diikuti oleh 6 orang (15,0%) dengan masa kerja 6–9 tahun. Sementara itu, 4 orang (10,0%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, dan 3 orang (7,5%) telah bekerja lebih dari 9 tahun.

Measurement Model Assessment (MMA)

Setiap indikator yang berhubungan dengan variabel latennya dijelaskan oleh *Measurement Model Assessment (MMA)* atau yang diartikan sebagai evaluasi model pengukuran. Convergent dan discriminant validity diuji. Menurut Hair et al. (2014), validitas konvergen merujuk pada seberapa baik komponen-komponen dari struktur terkelompok bersama. Empat asumsi yang harus dipenuhi dalam analisis convergent validity: loading luar lebih dari 0,7; cronbach's alpha lebih dari 0,7; reliabilitas komposit lebih dari 0,7; dan average extracted variance (AVE) lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil analisis *outer loadings* yang ditunjukkan pada tahap 1 (tidak ditampilkan di bagian ini) dapat dilihat bahwa pada variabel *Burnout* terdapat 2 (dua) item pernyataan yaitu pada pernyataan B4 dan B7 yang tidak valid karena keduanya memiliki nilai *outer loadings* yang lebih kecil dari 0,7. Sementara terdapat 5 (lima) item pernyataan yang tidak valid pada variabel *Perceived Organizational Support* yaitu POS1, POS2, POS3, POS4 dan POS5. Berdasarkan pedoman umum (Hair et al., 2010; Ghazali, 2018), nilai outer loading yang ideal adalah di atas 0,70, sedangkan nilai antara 0,50–0,70 masih dapat diterima terutama dalam penelitian eksploratori. Dengan demikian,

POS2 dan POS5 tetap dimasukkan dalam model untuk menjaga keutuhan konsep teoritis serta untuk memaksimalkan interpretasi hasil penelitian pada tahap uji struktural selanjutnya. Selanjutnya pada variabel *Turnover Intention*, seluruh indikator menunjukkan validitas konvergen yang sangat baik, dengan nilai *outer loadings* berkisar antara 0,778 hingga 0,867. Keenam indikator yang digunakan (TI1 hingga TI6) secara konsisten menunjukkan bahwa mereka mampu merepresentasikan variabel *Turnover Intention* secara memadai. Dengan demikian, tidak diperlukan penghapusan indikator pada variabel ini, dan konstruk ini dinyatakan telah memenuhi syarat validitas konvergen.

Tabel 3. Hasil Analisis *Outer Loadings* (Tahap 2)

	Burnout	Moderasi	Perceived Organizational Support	Turnover Intention
B1	0,769			
B2	0,799			
B3	0,779			
B5	0,777			
B6	0,796			
Burnout * Perceived Organizational Support		1,176		
POS2			0,796	
POS5			0,813	
POS6			0,957	
TI1				0,865
TI2				0,770
TI3				0,835
TI4				0,824
TI5				0,828
TI6				0,814

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian telah valid karena semua *outer loadings* lebih dari 0,7. Setelah analisis *outer loadings*, hasil analisis Cronbach's alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil dari Analisis *Cronbach's alpha*, *Composite reliability* dan *AVE*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Burnout	0,844	0,889	0,615
Moderasi	1,000	1,000	1,000
Perceived Organizational Support	0,831	0,893	0,737
Turnover Intention	0,905	0,926	0,678

Sumber : Olah Data, 2025

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi persyaratan, yaitu memiliki Cronbach's Alpha lebih dari 0,7, reliabilitas Composite Reliability lebih dari 0,7, dan Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5 (Hair et al., 2014). *Discriminat validity* menunjukkan keunikan konstruk dari konstruk lain. *Discriminat validity* memiliki beberapa metode yaitu a) *Fornell – Larcker criterion*, b) *cross loadings* dan c) Heterotrait-Monotrait (HTMT). Hasil analisis *discriminat validity* dengan metode *Fornell – Larcker criterion* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. *Discriminant Validity* dengan Metode *Fornell-Lacker Criterion*

	Burnout	Moderasi	Perceived Organizational Support	Turnover Intention
Burnout	0,784			
Moderasi	0,292	1,000		
Perceived Organizational Support	0,036	0,360	0,858	
Turnover Intention	0,673	0,451	-0,231	0,823

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 5 di atas, terlihat bahwa korelasi variabel Burnout dengan variabel itu sendiri adalah 0,784. Nilai korelasi ini lebih besar daripada korelasi antara Burnout dengan Perceived Organizational Support (0,036) dan Turnover Intention (0,673). Selain itu, variabel Perceived Organizational Support memiliki korelasi 0,858 dengan variabel itu sendiri, yang lebih tinggi daripada korelasi antara Perceived Organizational Support dengan Turnover Intention (-0,231). Dibandingkan dengan korelasi antara Turnover Intention dengan variabel lain, korelasi antara Turnover Intention itu sendiri adalah 0,823. Tabel berikut menunjukkan hasil validitas discriminant metode *cross-loading* :

Tabel 6. *Discriminant validity* dengan Metode *Cross loading*

	Burnout	Moderasi	Perceived Organizational Support	Turnover Intention
B1	0,769	0,234	-0,185	0,589
B2	0,799	0,196	0,165	0,460
B3	0,779	0,265	0,225	0,526
B5	0,777	0,220	-0,001	0,538
B6	0,796	0,227	-0,021	0,508
Burnout * Perceived Organizational Support	0,292	1,000	0,360	0,451
POS2	0,043	0,437	0,796	-0,129
POS5	0,142	0,287	0,813	-0,112
POS6	-0,017	0,276	0,957	-0,278
TI1	0,545	0,363	-0,252	0,865
TI2	0,524	0,587	0,061	0,770
TI3	0,615	0,317	-0,169	0,835
TI4	0,502	0,376	-0,265	0,824
TI5	0,578	0,211	-0,280	0,828
TI6	0,554	0,444	-0,186	0,814

Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 6 terlihat bahwa variabel *Burnout* memiliki item-item dengan nilai *loading* lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel lain, seperti pada *Perceived Organizational Support* dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa item-item pernyataan tersebut lebih tepat menggambarkan atau mengukur variabel *Burnout*. Hal yang sama juga berlaku pada variabel lain (*Perceived Organizational Support* dan *Turnover Intention*) sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 7. *Discriminant validity* dengan Metode *Heterotrait-Monotrait* (HTMT)

	Burnout	Moderasi	Perceived Organizational Support	Turnover Intention
Burnout				
Moderasi	0,317			
Perceived Organizational Support	0,229	0,423		
Turnover Intention	0,763	0,489	0,254	

Sumber : Olah Data, 2025

Hasil validitas diskriminan dengan metode HTMT pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel tidak melebihi 0,85 (Hair dkk, 2014). Artinya persyaratan analisis convergent validity dengan metode HTMT dipenuhi.

Deskripsi Variabel

Tujuan analisis deskriptif adalah untuk menjelaskan hasil penelitian untuk masing-masing variabel. Berikut ini akan dideskripsikan variabel yang diteliti. Secara keseluruhan rata-rata variabel Burnout adalah 3,32 dan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 66,36%, yang bermakna bahwa Burnout dalam penelitian ini tergolong kedalam kategori Sedang. rata-rata variabel Perceived Organizational Support 3,37 dan TCR sebesar 67,42%. Hal ini bermakna bahwa Perceived Organizational Support dalam penelitian ini tergolong kedalam kategori Sedang. Skor rata rata variabel *Turnover Intention* yaitu 3,13 dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 62,50%. Hal ini bermakna bahwa *Turnover Intention* dalam penelitian ini tergolong kedalam kategori Rendah.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Burnout

No	Variabel	Rata-Rata	TCR (%)	Ket
1	Burnout	3.32	66,36	Sedang
2	Perceived Organizational Support	3.37	67,42	Sedang
3	<i>Turnover Intention</i>	3.13	62,50	Rendah

R square (R^2) digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen. Sementara *Q square* (Q^2) atau *predictive relevance* digunakan untuk menentukan kemampuan variabel eksogen dalam memprediksi variabel endogen.

Tabel 9. *R square* (R^2) dan *Q square* (Q^2)

	<i>R square</i> (R^2)	Keterangan	<i>Q square</i> (Q^2)	Keterangan
Turnover Intention	0.668	Sedang	0.434	Kuat

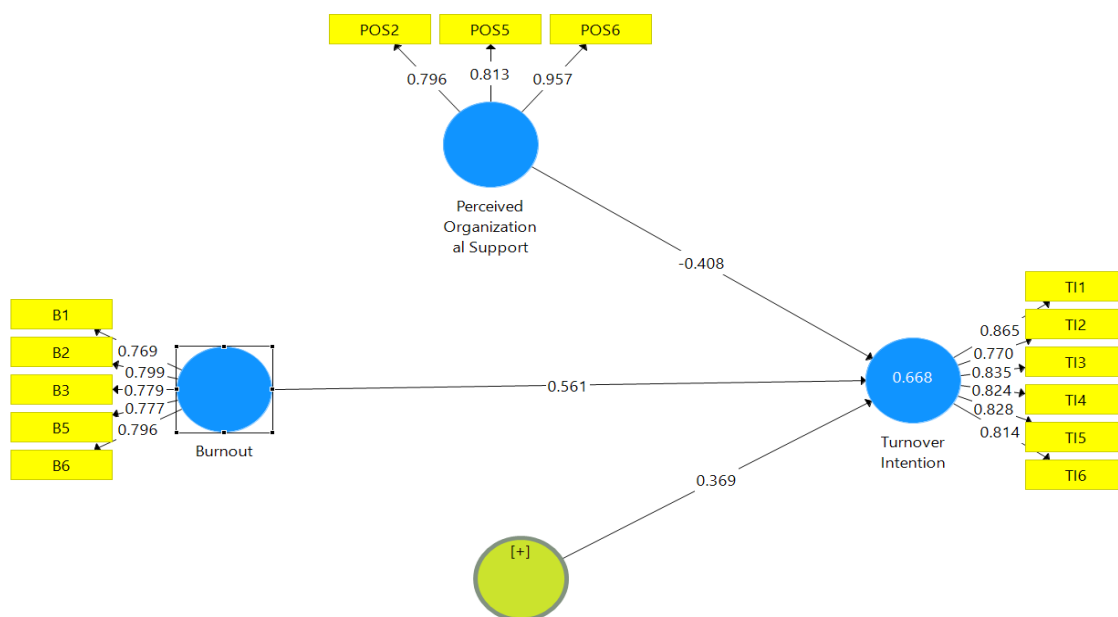
Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis model struktural menggunakan SEM-PLS, nilai R Square untuk variabel *turnover intention* diperoleh sebesar 0,668. Nilai ini termasuk dalam kategori sedang hingga kuat, karena berada pada rentang 0,33 hingga 0,67 menurut Chin (1998) dan Hair et al. (2010). Artinya, sebesar 66,8% variabilitas turnover intention dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model, yaitu burnout, perceived organizational support, serta

interaction term (Burnout * POS). Sementara itu, sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Q Square diperoleh sebesar 0,434, yang menurut kriteria Hair et al. (2010) termasuk kategori kuat, yang juga digunakan oleh penelitian sebelumnya (Aziz et al., 2024; Dekal et al., 2024; Fasni et al., 2024; Resi et al., 2024; Sari et al., 2024; Yuliawati et al., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang dibangun memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap turnover intention. Dengan kata lain, model ini relevan untuk memprediksi perilaku turnover intention pada konteks tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiah Kota Pariaman.

Structural Model Assessment (SMA)

Model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten dikenal sebagai Evaluasi Model Struktural (SMA). Prosedur bootstrapping digunakan untuk menguji SMA. Jumlah T statistik dan P dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu variabel laten memengaruhi variabel laten lainnya atau tidak. Jika nilai T lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel eksogen memengaruhi variabel endogen (Bagozzi & Yi, 1998). Sebaliknya, jika nilai P kurang dari 0,05, maka variabel eksogen memengaruhi variabel endogen (Bagozzi & Yi, 1998).



Gambar 1. *Structural Model Assessment*

Gambar diatas merupakan hasil uji SMA dengan metode *bootstrapping* dan dapat diringkas sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil *Structural Model Assessment*

	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Ket
Burnout -> Turnover Intention	0,561	4,852	0,000	Diterima
Moderasi -> Turnover Intention	0,369	2,433	0,015	Diterima
Perceived Organizational Support -> Turnover Intention	-0,408	2,085	0,038	Diterima

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS, diperoleh beberapa temuan penting. Pertama, hubungan antara burnout terhadap turnover intention menunjukkan koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,561, dengan nilai *t-statistics* 4,852 dan *p-value* 0,000. Nilai *p-value* < 0,05 Ini menunjukkan pengaruh burnout terhadap turnover intention yang signifikan. Akibatnya, hipotesis bahwa burnout memiliki efek positif terhadap turnover intention diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami tenaga kesehatan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya, pengujian terhadap moderasi perceived organizational support (POS) melalui interaction term terhadap turnover intention menghasilkan koefisien jalur 0,369, dengan *t-statistics* 2,433 dan *p-value* 0,015. Hasil ini juga menunjukkan pengaruh yang signifikan (*p-value* < 0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa POS memoderasi hubungan burnout dan turnover intention diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa POS mampu memengaruhi kekuatan hubungan antara burnout dan turnover intention pada tenaga kesehatan. Terakhir, Dengan *t-statistik* 2,085 dan *p-value* 0,038, koefisien jalur negatif sebesar -0,408 menunjukkan pengaruh langsung perceived organizational support terhadap turnover intention. Selain itu, nilai ini juga signifikan pada tingkat kepercayaan 95% (*p-value* < 0,05), sehingga hipotesis bahwa POS memengaruhi niat penjualan diterima. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan tenaga kesehatan, semakin rendah niat mereka untuk meninggalkan organisasi.

Pembahasan

Hasil analisis terhadap Hipotesis 1 menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman. Nilai koefisien jalur sebesar 0,561 dengan *t-statistic* 4,852 dan *p-value* 0,000 menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dirasakan tenaga kesehatan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan.

Hal ini menandakan bahwa burnout merupakan determinan penting dalam membentuk intensi keluar dari organisasi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Kuriyama et al. (2023) yang menunjukkan bahwa burnout menjadi penyebab utama tingginya turnover intention tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19 di Jepang. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kelelahan fisik dan emosional yang berkepanjangan meningkatkan risiko pengunduran diri sukarela. Selain itu, meta-analisis yang dilakukan oleh Zhu et al. (2023) memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa burnout adalah prediktor yang kuat terhadap keinginan keluar pada perawat di berbagai negara. Maslach dan Jackson (1981) juga telah menekankan bahwa burnout dapat menurunkan komitmen dan keterikatan terhadap organisasi serta meningkatkan sikap sinis terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya memicu perilaku turnover.

Secara teoritis, hasil ini mendukung teori burnout yang dikembangkan oleh Maslach dan Leiter (1997), yang menjelaskan bahwa burnout terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi akibat stres kerja jangka panjang. Teori ini menyatakan bahwa individu yang mengalami burnout akan kehilangan motivasi, rasa pencapaian, dan semangat dalam bekerja, yang kemudian memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Teori ini juga sejalan dengan model turnover intention yang dikembangkan oleh Mobley (1977), yang menempatkan ketidakpuasan atau tekanan psikologis sebagai awal dari proses niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, Hipotesis 1 diterima. Burnout terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap turnover intention tenaga kesehatan. Manajemen rumah sakit perlu memperhatikan tingginya tingkat burnout sebagai faktor risiko utama terhadap stabilitas tenaga kerja.

Hasil pengujian Hipotesis 2 menunjukkan bahwa perceived organizational support (POS) memoderasi hubungan antara burnout dan turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi sebesar 0,369, t-statistic 2,433, dan p-value 0,015 yang signifikan secara statistik. Artinya, POS mampu memperlemah pengaruh negatif burnout terhadap niat tenaga kesehatan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan kata lain, ketika tenaga kesehatan merasa didukung oleh organisasi, dampak burnout terhadap turnover intention menjadi lebih rendah. Penemuan ini sejalan dengan penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002), yang menyatakan bahwa perceived organizational support dapat berfungsi sebagai buffer terhadap berbagai tekanan kerja, termasuk burnout. Penelitian tersebut menekankan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasinya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, walaupun berada dalam kondisi kerja yang menekan. Zhu et al. (2023) juga menemukan bahwa POS mampu menurunkan intensi keluar

secara signifikan, bahkan dalam kondisi burnout yang tinggi. Begitu pula, Hayes et al. (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi dan supervisor memainkan peran penting dalam menahan keinginan perawat untuk keluar dari organisasi, terutama dalam lingkungan rumah sakit yang penuh tekanan.

Secara teoritis, temuan ini mendukung Social Exchange Theory (Eisenberger et al., 1986), yang menyatakan bahwa hubungan antara individu dan organisasi bersifat timbal balik. Ketika organisasi menunjukkan kepedulian melalui keadilan, perhatian atasan, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan, maka karyawan akan membalasnya dengan meningkatkan komitmen dan menurunkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks ini, POS berfungsi sebagai bentuk dukungan psikologis dan sosial yang mampu meredam pengaruh burnout terhadap turnover intention. Dengan demikian, Hipotesis 3 diterima. Perceived organizational support terbukti secara signifikan memoderasi pengaruh burnout terhadap turnover intention. Dukungan organisasi menjadi faktor pelindung yang penting untuk diprioritaskan dalam pengelolaan sumber daya manusia di rumah sakit.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara burnout dan turnover intention, serta mengevaluasi peran perceived organizational support (POS) sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan terhadap 40 tenaga kesehatan di Rumah Sakit Aisyiyah Kota Pariaman menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat analisis SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS 3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Pertama, Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (H1 diterima). Burnout terbukti secara statistik memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien jalur sebesar 0.561 (p value \leq 0.000). Ini berarti semakin tinggi tingkat burnout yang dialami tenaga kesehatan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini menegaskan bahwa burnout merupakan determinan utama dalam mendorong niat untuk keluar dari organisasi. Kedua, Persepsi dukungan organisasi berdampak negatif signifikan pada niat turnover, dengan koefisien -0,408 (p -value 0,038). Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan tenaga kesehatan, semakin kurangnya keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaannya. Dukungan organisasi menjadi faktor protektif yang dapat menurunkan kecenderungan turnover intention. Dan ketiga, Pengaruh burnout terhadap keinginan turnover secara signifikan dimoderasi oleh dukungan organisasi yang dilihat (Hipotesis 2 diterima), dengan koefisien interaksi 0,369

(p-value 0,015). Temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan POS memengaruhi kekuatan hubungan burnout terhadap turnover intention. POS dapat berperan sebagai faktor yang mengubah intensitas dampak burnout pada keinginan tenaga kesehatan untuk meninggalkan organisasi.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen rumah sakit harus memprioritaskan upaya pencegahan dan penanganan burnout di kalangan tenaga kesehatan. Ini dapat dilakukan dengan: (i) Menyusun jadwal kerja yang seimbang, menghindari shift kerja berlebihan, (ii) Memberikan dukungan psikososial secara berkelanjutan, dan (iii) Mengembangkan program well-being karyawan, seperti konseling dan pelatihan manajemen stres. Dari sisi teoritis, penelitian ini mendukung dan memperkuat teori burnout yang menyebutkan bahwa kelelahan kerja menjadi salah satu faktor utama yang mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, terutama pada profesi yang bergerak di bidang pelayanan seperti tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) dengan menunjukkan peran moderasi POS dalam memperlemah hubungan burnout dan turnover intention. Hasil ini memperluas pemahaman teori dengan konteks tenaga kesehatan di rumah sakit berbasis nilai Islam, yang selama ini belum banyak dikaji dalam literatur akademik. Penelitian ini juga menambah wawasan mengenai pentingnya mengintegrasikan faktor psikososial dan organisasi dalam model turnover intention untuk konteks rumah sakit di Indonesia.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan: (i) Ukuran sampel yang kecil (40 responden) membatasi generalisasi hasil ke seluruh populasi tenaga kesehatan, (ii) Penelitian dilakukan hanya di satu rumah sakit (RS Aisyiyah Kota Pariaman), sehingga belum mewakili seluruh rumah sakit Islam atau rumah sakit umum lainnya, (iii) Data diperoleh dengan metode survei self-report, yang rentan terhadap bias persepsi atau sosial (social desirability bias), dan (iv) Model penelitian hanya menguji satu variabel mediasi (POS), sehingga kemungkinan adanya variabel lain yang lebih berperan tidak diuji, seperti work engagement, job satisfaction, atau emotional exhaustion secara spesifik. Saran untuk peneliti berikutnya adalah (i) Perluasan Jumlah dan Wilayah Sampel, (ii) Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih banyak responden dari berbagai rumah sakit di Sumatera Barat atau wilayah lain untuk memperkuat generalisasi, (iii) Penggunaan Metode Campuran (Mixed Methods): Menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif akan memberikan pemahaman yang lebih dalam terhadap dinamika burnout dan dukungan organisasi dari sudut pandang subjektif tenaga Kesehatan, (iii)

Pengembangan Model: Disarankan untuk menambahkan variabel lain dalam model seperti job satisfaction, organizational commitment, atau work-life balance sebagai variabel mediasi atau moderasi dan (vi) Evaluasi Program Dukungan Organisasi: Saran bagi pihak rumah sakit untuk melakukan audit internal terhadap efektivitas kebijakan dan program dukungan organisasi yang ada, agar benar-benar dirasakan oleh tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo, S. O., & Ogunsina, S. O. (2021). Employee turnover and its impact on organizational performance in the Nigerian health sector. *Journal of Management and Strategy*, 12(3), 45–54. <https://doi.org/10.5430/jms.v12n3p45>
- Alev, S., & Bozbayindir, F. (2021). The impact of burnout syndrome on turnover intention of nurses: A meta-analytic review. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(2), 61–73. <https://doi.org/10.33200/ijcer.850190>
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1998). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Dess, G. G., & Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26(3), 446–456. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4845830>
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17(Suppl 2), 52. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elangovan, A. R. (2001). Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: A structural equations analysis. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(4), 159–165. <https://doi.org/10.1108/01437730110395051>
- Aziz, B., Nika, W., & Zaitul. (2024). Kajian Etika Kerja Islam Pada Smk Al Fatih Pasaman Barat dan Dampaknya pada Sikap terhadap Perubahan Organisasi: Komitmen

- Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(4), 148–155.
- Dekal, F. S., Suardesi, & Zaitul. (2024). Pengaruh Kualitas Komunikasi Organisasi Terhadap Kesiapan Individu Untuk Perubahan : Peran Komitmen Terhadap Perubahan Sebagai Variabel Moderasi. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 14518–14538.
- Fasni, A., Febrimaidori, & Zaitul. (2024). Eksplorasi Komitmen Perubahan Organisasi pada Penyuluh Keluarga Berencana: Peran Perilaku Mengambil Resiko sebagai Determinant dan Kompleksitas Tugas sebagai Variabel Mediasi. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 684–699.
- Kuriyama, A., Sakuraya, M., Kinjo, M., Santanda, T., Yoshino, T., Ouchi, K., Suyama, S., Yoshino, S., Shuhei, S., Yokoyama, T., Beppu, S., Iwanaga, W., Takei, T., Kataoka, J., Egawa, Y., Muramatsu, K., Jackson, J. L., & Onodera, M. (2023). Burnout and Turnover Intention in Critical Care Professionals During the COVID-19 Pandemic in Japan: A Cross-Sectional Survey. *Annals of the American Thoracic Society*, 20(2), 262–268. <https://doi.org/10.1513/annalsats.202201-029oc>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Resi, N., Winarsih, P. I., & Zaitul. (2024). Kajian Partisipasi Guru Pada Perubahan : Kontribusi Sikap Pada Perubahan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Journal on Education*, 07(01), 2711–2728.
- Sari, L., Mustika, M., & Zaitul. (2024). Kepribadian Individu dan Kesiapan untuk Perubahan Organisasi. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1125–1135.
- Septian, E., & Kunang, Y. N. (2024). ANALISIS MANAJEMEN RESIKO TEKNOLOGI INFORMASI INSTITUSI KESEHATAN (Studi Kasus Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang). *Jurnal Restikom Riset Teknik Informatika Dan Komputer*, 6(1), 194–202. <https://doi.org/10.52005/restikom.v6i1.293>
- Suhartatik, S., Putra, D. S. H., Farlinda, S., & Wicaksono, A. P. (2022). Evaluasi Keberhasilan Implementasi Simrs Di Rumah Sakit X Kabupaten Jember Dengan Pendekatan Metode TTF. *J-Remi Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 3(3), 231–242. <https://doi.org/10.25047/j-remi.v3i3.2586>
- Suryantoko, S., Agnes, A., & Faisol, A. (2020). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Guna Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Rumkital Marinir Cilandak.

Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi), 4(2), 155–165.
<https://doi.org/10.52643/marsi.v4i2.999>

Yuliawati, A. K., Novita, W., & Zaitul. (2025). Faktor Penentu dan Dampak dari Keadilan Organisasi: Perspektif Manajemen Perubahan. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 90–102.

Zhu, L., Wang, H., Xu, Y.-F., Ma, S.-T., & Luo, Y. (2023). The Effect of Work Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention Among Nurses: A Meta-Analysis Based on the Price–Mueller Model. *Journal of Nursing Management*, 2023, 1–14. <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>.