

Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Dengan Burnout Di Rumah Sakit Adam Talib Cikunir

Inne Bunga Heliana¹, Cicilia Widiyaningsih², Sundoyo³

Universitas Respati Indonesia

Email: bungainne@gmail.com¹ sisilwindi@gmail.com² sundoyo65@gmail.com³

ABSTRAK

Latar Belakang : Rumah sakit menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja akibat beban kerja tinggi, kepuasan kerja rendah, dan burnout, yang dapat menurunkan performa serta meningkatkan turnover karyawan. Burnout sering menjadi perantara antara beban kerja dan rendahnya retensi karyawan, sementara kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Adam Talib Cikunir yang mengalami peningkatan turnover, dengan tujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan, serta peran burnout sebagai variabel mediasi.

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dengan burnout di rumah sakit adam talib cikunir.

Metode Penelitian : Metode pada penelitian ini menggunakan descriptive kuantitatif dengan pendekatan *Purposive Sampling* sebanyak 58 karyawan di Rumah Sakit Adam Talib Cikunir, Instrument yang digunakan adalah pengambilan data dengan cara kuisioner tertutup yang di berikan kepada seluruh karyawan di Rumah Sakit Adam Talib Cikunir, analisis bivariat menggunakan *Uji chi square*.

Hasil Penelitian : Berdasarkan penelitian terhadap 58 karyawan Rumah Sakit Adam Talib Cikunir, ditemukan bahwa retensi karyawan mayoritas berada pada kategori sedang (48,2%) dan tinggi (46,6%). Beban kerja sebagian besar sedang (56,9%), sementara kepuasan kerja cenderung tinggi (50,0%). Burnout lebih banyak terjadi pada tingkat rendah (56,9%), namun faktor eksternal, seperti kelelahan emosional dan fisik, lebih dominan dalam mempengaruhi burnout dibandingkan faktor internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan retensi karyawan, dengan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$, yang mengindikasikan bahwa beban kerja tinggi cenderung menurunkan retensi karyawan. Begitu pula, kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan retensi karyawan ($p = 0,000$), di mana kepuasan kerja yang lebih tinggi meningkatkan retensi. Sementara itu, hubungan antara beban kerja dan burnout tidak signifikan secara statistik ($\chi^2 = 3.379, p = 0.066$), demikian juga hubungan antara kepuasan kerja dan burnout ($\chi^2 = 1.724, p = 0.189$). Burnout juga tidak secara langsung memoderasi hubungan antara beban kerja dan retensi ($p = 0.202$), tetapi secara signifikan memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan retensi ($p = 0,000$). Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja dan tingkat burnout sangat penting dalam menjaga kepuasan dan retensi karyawan.

Kesimpulan dan Saran : Diharapkan rumah sakit meningkatkan Manajemen rumah sakit, penghargaan dan apresiasi karyawan seperti bonus, tunjangan, penghargaan berbasis kinerja agar beban kerja karyawan dapat terkontrol, kepuasan kerja meningkat, sehingga retensi karyawan dan burnout meningkat.

Kata Kunci : Beban kerja, Kepuasan Kerja, Burnout, Retensi Karyawan

ABSTRACT

Background : Hospitals face challenges in retaining their workforce due to high workloads, low job satisfaction, and burnout, which can decrease performance and increase employee turnover. Burnout often acts as a mediator between workload and low employee retention, while job satisfaction plays a role in enhancing loyalty. This study was conducted at Adam Talib Cikunir Hospital, which has experienced an increase in turnover, with the aim of analyzing the effect of workload and job satisfaction on employee retention and the role of burnout as a mediating variable.

Objective : Knowing the effect of workload and job satisfaction on employee retention with burnout at Adam Talib Cikunir Hospital.

Methods : This study employed a descriptive quantitative method with a purposive sampling approach, involving 58 employees at Adam Talib Cikunir Hospital. Data was collected using a closed-ended questionnaire distributed to all employees, and bivariate analysis was conducted using the Chi-square test.

Results : Of the 58 respondents, employees at Adam Talib Cikunir Hospital, it was found that employee retention was mostly in the moderate (48.2%) and high (46.6%) categories. The majority of employees had a moderate workload (56.9%), while job satisfaction tended to be high (50.0%). Burnout was more prevalent at a low level (56.9%), but external factors such as emotional and physical exhaustion played a more dominant role in influencing burnout than internal factors. The study results indicated a significant relationship between workload and employee retention, with a p-value of 0.000 (< 0.05), suggesting that a high workload tends to decrease employee retention. Similarly, job satisfaction had a significant relationship with employee retention ($p = 0.000$), where higher job satisfaction increased retention. Meanwhile, the relationship between workload and burnout was not statistically significant ($\chi^2 = 3.379$, $p = 0.066$), nor was the relationship between job satisfaction and burnout ($\chi^2 = 1.724$, $p = 0.189$). Burnout also did not directly moderate the relationship between workload and retention ($p = 0.202$) but significantly moderated the relationship between job satisfaction and retention ($p = 0.000$). These findings emphasize the importance of managing workload and burnout levels to maintain employee satisfaction and retention.

Conclusions and Suggestions: It is expected that hospitals will improve hospital management, employee awards and appreciation such as bonuses, allowances, performance-based awards so that employee workload can be controlled, job satisfaction increases, so that employee retention and burnout increase.

Keywords : Workload, Job Satisfaction, Burnout, Employee Retention.

Pendahuluan

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, rumah sakit sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan menghadapi tantangan besar dalam menjaga keberlanjutan tenaga kerja. Rumah Sakit,

sebagai penyedia layanan kesehatan yang melayani berbagai lapisan masyarakat, tidak luput dari permasalahan tersebut. Salah satu isu yang sering muncul adalah tingkat retensi tenaga kerja yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, kepuasan kerja, dan burnout (Fahad et al., 2022).

Tenaga kerja di rumah sakit sering kali menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada produktivitas tenaga kerja tetapi juga dapat menimbulkan stres dan kelelahan fisik maupun emosional. Dalam konteks rumah sakit, beban kerja yang tinggi disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kekurangan staff, volume pasien yang terus meningkat, dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat memengaruhi performa karyawan dan menurunkan tingkat retensi tenaga kerja di berbagai institusi kesehatan (Smith et al., 2020; Johnson & Lee, 2018).

Rumah sakit harus dapat mempertahankan tenaga kerjanya selama mungkin terutama apabila tenaga kerja tersebut tersebut berdampak sangat positif bagi Rumah sakit. Yang artinya bahwa retensi karyawan harus dijaga agar tetap tinggi. Retensi karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Memelihara tingginya retensi karyawan akan meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan karena dengan tingginya retensi tentu saja turnover menjadi rendah. Dimana dengan rendahnya turnover,

perusahaan akan menghemat biaya-biaya diantaranya biaya rekrutmen dan seleksi.

Retensi karyawan adalah lamanya karyawan tinggal di perusahaan yang secara tidak langsung dapat disebut sebagai sikap karyawan terhadap perusahaan (Arrozi, 2022). Menurut Elyza (2024) tujuan dari retensi karyawan adalah mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi selama mungkin, karena faktor pendukung kemajuan organisasi adalah karyawan yang berkualitas tertinggi. Berdasarkan pengertian di atas, retensi tenaga kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menjaga agar calon karyawan tetap loyal kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lebih lama. Elyza (2024) menemukan bahwa retensi karyawan salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja.

Salah satu yang mempengaruhi retensi karyawan yaitu beban kerja menurut Hart dan Staveland Tarwakas (2019) adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi karyawan. Menurut Munandari (2019), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai atau pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu

dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja. Menurut Sunarso dan Kusdi (2019), beban kerja adalah sekelompok atau serangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemilik kantor dalam jangka waktu tertentu. Yang dimaksud dengan beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu di perusahaan. Hasil penelitian Elyza (2024) mengatakan bahwa ada hubungan positif beban kerja terhadap retensi karyawan.

Menurut penelitian Pradipta & Suwandana (2019), retensi karyawan juga dipengaruhi oleh Kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Ayu, 2020). Artinya semakin puas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan maka semakin tinggi pula tingkat retensi karyawannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap bekerja dalam organisasi. Namun, apabila kepuasan kerja rendah, karyawan lebih rentan untuk mencari peluang kerja di tempat lain, yang pada akhirnya memengaruhi stabilitas tenaga kerja di rumah sakit.

Burnout adalah gangguan psikologis yang ditandai dengan kelelahan,

depersonalisasi, dan berkurangnya kapasitas untuk melakukan tugas sehari-hari (Felix, 2024). Studi oleh Maslach & Leiter (2020) menunjukkan bahwa burnout dapat mengurangi keterlibatan tenaga kerja, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan niat untuk keluar dari organisasi. Burnout sering menjadi perantara yang signifikan antara beban kerja tinggi dan retensi karyawan yang rendah. Burnout jika terus dibiarkan dapat menyebabkan kerus akan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, diri sendiri, dan peran profesional itu sendiri (Felix, 2024).

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko burnout, terutama jika tidak diimbangi dengan kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai faktor pelindung yang mengurangi dampak negatif dari beban kerja tinggi terhadap burnout. Dalam konteks retensi karyawan, burnout sering kali menjadi penyebab utama keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, mengelola beban kerja dan meningkatkan kepuasan kerja adalah langkah penting untuk mencegah burnout dan meningkatkan retensi karyawan secara keseluruhan. Berpengaruhnya beban kerja terhadap burnout dalam penelitian ini sesuai dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Idulfilas tri (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Busti, Yulihastri & Rivai (2023) yang mendapati bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Adam Talib Cikunir karena rumah sakit ini mengalami peningkatan turnover karyawan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan internal tahun sebelumnya, tingkat turnover karyawan mencapai meningkat, yang jauh lebih tinggi dari rata-rata nasional untuk sektor kesehatan. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berat, kurangnya penghargaan, dan ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja menjadi masalah utama yang diidentifikasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dengan memperhatikan peran burnout sebagai variabel mediasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Kuantitatif yang diarahkan untuk mendeskripsikan atau menguraikan suatu keadaan didalam suatu komunitas atau masyarakat berdasarkan

penelitian (Notoatmodjo, 2010 : 138). Desain pada penelitian ini adalah *descriptive* dengan pendekatan *cross-sectional*. Pendekatan *cross-sectional* ialah pengambilan data pada waktu tertentu, dimana data tersebut dapat menggambarkan pada waktu tersebut (Notoatmodjo,2010). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan data suatu populasi atau fenomena yang ada di lapangan mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dengan burnout. Populasi merupakan sekumpulan individu atau subjek dalam wilayah dan waktu tertentu dengan kualitas yang sesuai untuk diamati atau diteliti (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit Adam Talib Cikunir. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu seluruh karyawan Adam Talib Cikunir periode November 2024 – Januari 2025 sebanyak 58 responden.

Analisis bivariat dilakukan bertujuan melihat ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yang tampak pada kerangka konsep. Alasan pemeriksaan bivariat adalah untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara dua faktor, khususnya variabel terikat dan faktor bebas. Untuk meneliti pengaruh dua variabel dalam

penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik yaitu uji *Chi Square*.

Beban Kerja Tinggi	24	41,4%
Total	58	100%

HASIL

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Retensi karyawan

Retensi Karyawan	Frekuensi	%
Retensi Karyawan Rendah	3	5,2
Retensi Karyawan Sedang	28	48,2
Retensi Karyawan Tinggi	27	46,6
Total	58	100%

Berdasarkan tabel diatas data tersebut dapat dinyatakan bahwa responden dengan retensi karyawan rendah sebanyak 3 orang (5,2%) retensi karyawan sedang sejumlah 28 orang (48,3%) dan retensi karyawan tinggi sebanyak 27 orang (46,6%).

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Beban Kerja	Frekuensi	%
Beban Kerja Rendah	1	1,7%
Beban Kerja Sedang	33	56,9%

Berdasarkan tabel diatas data tersebut dapat dinyatakan bahwa responden seluruhnya adalah 58 karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang beban kerjanya rendah sebanyak 1 orang (1,7%) beban kerja sedang sebanyak 33 orang (56,9%) dan beban kerja tinggi sebanyak 24 orang (41,4%).

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Beban Kerja	Frekuensi	%
Beban Kerja Rendah	1	1,7%
Beban Kerja Sedang	33	56,9%
Beban Kerja Tinggi	24	41,4%
Total	58	100%

Berdasarkan tabel diatas data tersebut dapat dinyatakan bahwa responden dengan kepuasan karyawan rendah sebanyak 3 orang (5,2%) kepuasan karyawan sedang sejumlah 26 orang (44,8%) dan kepuasan karyawan tinggi sebanyak 29 orang (50,0%).

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Burnout

Beban Kerja	Frekuensi	%
Beban Kerja Rendah	1	1,7%
Beban Kerja Sedang	33	56,9%
Beban Kerja Tinggi	24	41,4%
Total	58	100%

Berdasarkan tabel diatas data tersebut dapat dinyatakan bahwa responden dengan burnout rendah sebanyak 33 orang (56,9%) burnout sedang sejumlah 13 orang (22,4%) dan burnout tinggi sebanyak 12 orang (20,7%).

Tabel 5.
Hubungan antara variabel terhadap retensi karyawan dan burnout

Variabel	Retensi karyawan						Or95%ci (exp b)
	Retensi rendah		Retensi tinggi		Total	P	
	N	%	N	%			
Beban kerja rendah	24	82,5	17	20,9	41	0,00	30.000 (7.186-125.250)
Beban kerja tinggi	4	13,2	86	220,9	90	0,00	

Variabel	Burnout						Or95%ci (exp b)
	Rendah		Tinggi		Total	P	
	N	%	N	%			
Beban kerja rendah	18	62,1	1	37,1	19	0,00	0.3.109(1.06 064-6 9.081)
Beban kerja tinggi	10	34,1	65	209,5	75	0,00	

n	kerja	1	1	9	9	0	06	8
kerja rendah							6	(0.9
Beban								27-
kerja	11	37,	1	62,	2	10		7.73
tinggi		9	8	1	9	0		5)
Total	29	50	2	5	10			
			9	8	0			
<hr/>								
Kepuas								
an		58,	1	41,	2	10		
kerja	17	6	2	4	9	0		2.00
rendah								0.7(0.
Kepuas								18
an		41,	1	58,	2	10		706-
kerja	12	4%	7	6%	9	0		9
Tinggi								5.70
Total	29	50	2	50	5	10		7)
		%	9	%	8	0		

Berdasarkan pada hasil Tabel 3. didapatkan hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh p value < 0,05 yakni, sebesar 0,000. Hal ini berarti Ho Diterima yaitu ada hubungan antara Beban Kerja dengan Retensi Karyawan. Berdasarkan uji statistik menggunakan chi square diperoleh p value < 0,05 yakni, sebesar 0,000. Hal ini berarti Ho diterima yaitu ada hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Retensi Karyawan.

Hasil analisis Crosstabs ini menunjukkan hubungan antara beban kerja) dan tingkat burnout pada 58 responden. Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p-value = 0.066, yang berarti hubungan ini tidak signifikan secara statistik karena p-value lebih besar dari 0.05, meskipun mendekati batas signifikansi. Begitu pula dengan uji korelasi Pearson ($r = 0.241$) dan Spearman ($r = 0.241$), yang menunjukkan hubungan yang lemah antara kedua variabel dengan p-value = 0.068, yang juga tidak signifikan tetapi mendekati.

Hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai 1,724 dengan p-value 0,189, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan burnout ($p > 0,05$). Selain itu, estimasi risiko (Odds Ratio) sebesar 2,007 menunjukkan bahwa individu dengan burnout rendah memiliki kemungkinan sekitar dua kali lebih besar untuk merasa kurang puas dibandingkan dengan individu dengan burnout tinggi.

Pembahasan

Dalam penelitian ini karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dengan retensi karyawan rendah cukup banyak, sama dengan hasil karyawan yang memiliki beban kerja sedang yang memiliki retensi karyawan sedang. Menunjukkan ada hubungan antara

beban kerja dan retensi karyawan. Dibuktikan dengan p value $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terkendali dapat memengaruhi performa karyawan dan menurunkan tingkat retensi tenaga kerja di berbagai institusi kesehatan (Smith et al., 2020; Johnson & Lee, 2018). Hasil penelitian Elyza (2024) mengatakan bahwa ada hubungan positif beban kerja terhadap retensi karyawan..

Dalam penelitian ini karyawan yang memiliki kepuasan kerja sedang dengan retensi karyawan tinggi cukup banyak. Banyak juga karyawan yang memiliki kapuasan kerja sedang dengan retensi karyawan sedang. Disini dapat dilihat bahwa jika perusahaan memperhatikan karyawannya maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Dibuktikan dengan p value $0,000 < 0,05$. Ini sejalan dengan penelitian Muhammad (2021), hasil yang diperoleh untuk variabel kepuasan kerja adalah terdapat pengaruh dan signifikan terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil analisis, distribusi responden menunjukkan bahwa individu dengan beban kerja tinggi lebih cenderung mengalami burnout, sedangkan individu

dengan beban kerja rendah lebih cenderung tidak mengalami burnout. Pola ini menunjukkan adanya kecenderungan hubungan antara beban kerja dan tingkat burnout. Namun, pengujian Chi-Square menghasilkan nilai $\chi^2 = 3.379$ dengan $p = 0.066$, yang berarti bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% ($p > 0.05$). Begitu juga dengan hasil Likelihood Ratio ($p = 0.065$) dan Fisher's Exact Test ($p = 0.114$, dua sisi dan $p = 0.057$, satu sisi), yang menunjukkan bahwa meskipun ada indikasi hubungan, hasilnya belum cukup kuat untuk menolak hipotesis nol.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa responden yang kurang puas cenderung mengalami burnout yang lebih rendah, sedangkan responden yang puas justru lebih banyak yang mengalami burnout tinggi. Pola ini tampak bertolak belakang dengan asumsi umum yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi seharusnya berhubungan dengan tingkat burnout yang lebih rendah. Namun, hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai Chi-Square = 1,724 dengan $p = 0,189$, yang berarti hubungan ini tidak signifikan secara statistik pada taraf kepercayaan 95% ($p > 0,05$). Secara keseluruhan, hasil analisis ini tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan burnout. Temuan

ini dapat menjadi bahan diskusi lebih lanjut, terutama karena pola data menunjukkan tren yang tidak sesuai dengan asumsi umum. Faktor lain seperti jenis pekerjaan, tekanan eksternal, atau perbedaan individu dalam menghadapi stres kerja mungkin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, burnout tidak secara langsung memoderasi atau memperkuat hubungan antara beban kerja dan retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji setelah ditambahkan variabel burnout, p value nya > 0.05 yaitu sebesar 0,202. Pengaruh moderasi (memperkuat atau memperlemah) terhadap sebuah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel burnout dan interaksi antara burnout dan beban kerja akan tidak secara langsung memperkuat hubungan beban kerja dan retensi karyawan. Sehingga dari hasil tersebut peneliti dapat menyimpulkan hasil hipotesis ketiga (H3) yang telah dirumuskan tidak dapat diterima. Ini tidak sejalan dengan penelitian Putri (2020) beban kerja melalui burnout berpengaruh terhadap turnover intention.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, burnout secara langsung memoderasi atau memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan retensi karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji setelah

ditambahkan variabel burnout, p value nya < 0.05 yaitu sebesar 0,000 Pengaruh moderasi (memperkuat atau memperlemah) terhadap sebuah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya variabel burnout dan interaksi antara burnout dan kepuasan kerja akan dapat memperkuat hubungan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Sehingga dari hasil tersebut peneliti dapat menyimpulkan hasil hipotesis empat (H4) yang telah dirumuskan dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 58 karyawan Rumah Sakit Adam Talib Cikunir tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap retensi karyawan dengan burnout sebagai variabel moderasi, maka dapat diambil kesimpulan Gambaran distribusi frekuensi retensi karyawan rendah 5,2%, sedang 48,2%, tinggi 46,6%. Berdasarkan pertanyaan -pertanyaan retensi karyawan dari 10 pertanyaan yang ditanyakan, jawaban positif paling banyak setuju $> 50\%$, ada pada pertanyaan yang nilai netral dan kurang setuju sebesar 13,7%, ada pada pertanyaan terdapat peraturan tertulis yang mengatur perilaku karyawan.

Beban kerjanya rendah sebanyak 1,7%, beban kerja sedang 56,9% , beban kerja tinggi 41,4%. Berdasarkan beban kerja ada 17 pertanyaan yang ditanyakan, jawaban setuju >50% ada pada pertanyaan kondisi pekerjaan pada Rumah Sakit ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan. Kepuasan dan burn out di Rumah Sakit Adam Thalib Cikunir. diketahui frekuensi responden dengan kepuasan karyawan rendah sebanyak 3 orang (5,2%) kepuasan karyawan sedang sejumlah 26 orang (44,8%) dan kepuasan karyawan tinggi sebanyak 29 orang (50,0%). Burn out frekuensi responden burnout rendah 56,9%, burnout sedang 22,4%, burnout tinggi 20,7%. Responden yang merasa beban kerja mereka tidak sesuai berjumlah 24 orang, dengan rincian 11 orang nonparamedis dan 13 orang paramedis merasa kurang puas, sementara hanya 4 orang paramedis yang merasa puas.

Berdasarkan data yang disajikan, faktor eksternal memiliki tingkat persentase yang lebih tinggi dalam mempengaruhi burnout dibandingkan faktor internal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator dengan persentase tinggi pada kategori Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S).

Daftar Pustaka

- Afiani, S. I., & Mulyana, A. E. (2022). Analisis Faktor Dominan yang Mempengaruhi Retensi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 10(1), 15–23.
- Arrahman, D. R., Setyawan, N. F. B. 2020. Hubungan antara Persepsi Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Permata Bunda di Purwodadi. Naskah Publikasi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Akbar, Abdi. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia : Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. Jakarta: Pustaka Taman Ilmu.
- Arum, K. P., & Irfani, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 397-400.
- Atmaja, I. G. I. W., Suana, I. W., 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Role Stress sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restoran. *EJurnal Manajemen*. Vol. 8., No. 2. Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi ed 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ayu, Dkk. 2020. Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Kompensasi Terhadap

- Retensi Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 9(3), 1089-1108.
- Bakker, A. B. Vergel, A. I. S. 2020. Burnout. The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research. Vol. 4. First Edition.
- Banuari, N., Absah, Y., & Siahaan, E. (2021). Analyze the Influence of Talent Management and Knowledge Management on Employee Performance through Employee Retention as Intervening Variable at PT Bhandha Ghara Reksa Divre I Medan. International Journal of Research and Review, 8(9), 189–204. <https://doi.org/10.52403/ijrr.2021092>
- 6
- Cahya, 2023. Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan, Kenaikan Upah Minimum Regional (Umr) Terhadap Komitmen Organisasi
- Chandra, Felix. 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. Jurnal Maneksi, 13(1).
- Christianty, T. O. V., Widhianingtanti, L. C. 2016. Burnout ditinjau dari Employee Engagement pada Karyawan. Psikodimensia. Vol. 12., No.2.
- Diana, Y. 2019. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintang Lagoon Resort. Jurnal Manajemen Tools. Vol. 11., No. 2.
- Elyza, Dkk. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada Pt. Berlian Eka Sakti Tangguh (Pt. Best). Jurnal Widya, 5 (1), 120-134.
- Fahad, dkk. 2022. Pentingnya Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Retensi Karyawan Di Rs Dewi Sri. Program Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Gede, Dkk. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. E-Jurnal Manajemen, 8, (2), 7775 – 7804.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. Baron, R. 2003. Behaviour in Organization. New Jersey: Prentice Hall.
- Handayani¹, P., & Hotmaria, N. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat. Indonesian Journal of Nursing Health Science ISSN (Print), 2502, 6127.
- Mughofir, Sony. 2024. Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Occupational Burnout terhadap

Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan. Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial, 5 (4).

Nurbaya, Sitti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Makassar: Nas Media Pustaka

Pham, T. V., Huang, Y. F., & Do, M. H. (2022). The Effect of Critical Work Factors on Job Motivation and Satisfaction: An Empirical Study from Vietnam. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 9(1), 399-408.

Pranitasari, D., Baribin, & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 11(1), 46-61.

Purwanda, E., & Paramarta, V. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Medis Di Rumah Sakit: Tinjauan Literatur. Jurnal Manajemen Bisnis Modern, 6(4).

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 3(2), 81-96.