



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Bertahan Karyawan Sektor Kesehatan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja: Tinjauan Literatur Sistematis

Yusnita Wardani*, Budi Eko Soetjipto, Ludi Wishnu Wardana

Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia

*Email korespondensi: yusnita.wardani.2404138@students.um.ac.id

Abstract

Employee performance is a critical component of organizational success, influenced by various internal and external factors. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) to explore recent findings on how workload and work environment influence the intention to stay among health sector employees in developing countries, with job satisfaction as a mediating variable. Using the PRISMA framework, 1,524 articles published between 2020 and 2025 were identified from Emerald, ScienceDirect, and PubMed, focusing on keywords such as workload, work environment, job satisfaction, and intention to stay. After applying inclusion and exclusion criteria, 23 articles were selected for in-depth analysis. The review reveals that workload significantly influences job satisfaction, particularly in relation to task distribution by management. A supportive work environment also enhances job satisfaction through psychosocial support mechanisms, which can impact patient outcomes. Furthermore, job satisfaction positively affects the intention to stay, emphasizing the role of organizational commitment. Both workload and work environment directly influence retention, where excessive workload and negative workplace conditions reduce employee persistence. Job satisfaction is found to mediate these relationships, highlighting the importance of aligning workload, workplace conditions, and fair compensation. This study provides valuable insights for healthcare institutions, particularly hospitals, to improve employee retention and service quality through better work design and supportive environments.

Keywords: health workers; intention to stay; job satisfaction; work environment; workload.

PENDAHULUAN

Niat karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi menjadi perhatian yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia serta penelitian perilaku organisasi. Hal tersebut disebabkan karena niat untuk bertahan diantara karyawan adalah faktor penting untuk keberhasilan organisasi, yang mencerminkan komitmen dan kepuasan mereka di tempat kerja. Komitmen organisasi dan niat bertahan memiliki korelasi yang kuat. Pada penelitian Ngo Ndjama & Van Der Westhuizen (2024), karyawan yang merasa berkomitmen lebih cenderung untuk tetap bersama organisasi mereka. Kondisi kerja yang positif sangat penting untuk menumbuhkan niat karyawan untuk bertahan. Niat untuk tetap bertahan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh distribusi beban kerja dan lingkungan kerja. Selain hubungan antara kedua hal tersebut niat bertahan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Beban kerja, lingkungan kerja, niat bertahan karyawan, dan kepuasan kerja telah dieksplorasi di berbagai sektor, tak terkecuali pada sektor kesehatan.

Memahami hubungan antara beban kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mengembangkan strategi yang efektif guna meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi niat pergantian karyawan diantara para profesional kesehatan. Beban kerja telah berulang kali diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja di sektor kesehatan. Menerapkan distribusi tugas yang adil dan program kesehatan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, sehingga meningkatkan kemungkinan karyawan memilih untuk tetap bertahan

(Khairana et al., 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang dapat mendukung promosi kebahagiaan dapat secara signifikan meningkatkan keterlibatan dan niat bertahan karyawan (Khairana et al., 2024). Syamsudin et al. (2023) mengemukakan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja secara implisit mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Hal tersebut juga disampaikan dari hasil sintesis Hariyanto et al. (2022) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk bertahan dalam organisasi. Kepuasan kerja pada penelitian ini akan menjadi variabel mediasi antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap niat karyawan untuk bertahan, dimana pada penelitian ini berfokus pada karyawan yang bekerja pada sektor kesehatan, diantaranya perawat, dokter, terapis, apoteker, dan sebagainya.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja dan niat karyawan untuk bertahan. Al Sabei et al. (2020) menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berkorelasi dengan kepuasan kerja yang lebih baik dan niat pergantian yang lebih rendah diantara perawat di rumah sakit. Rasool et al. (2021) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang sehat akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang selanjutnya mempengaruhi perilaku karyawan yaitu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan pekerjaan dan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi sangat penting untuk mempertahankan profesional kesehatan. Memahami penyebab pergantian karyawan sangat penting untuk menerapkan strategi retensi yang efektif. Marufu et al. (2021) mengidentifikasi berbagai faktor seperti kepemimpinan dan manajemen keperawatan, pendidikan dan kemajuan karir, lingkungan kerja, tingkat kepegawaian, masalah profesional, dukungan di tempat kerja, pengaruh pribadi, pengaruh demografi, dan remunerasi finansial yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan. Dengan mengatasi faktor-faktor ini, organisasi dapat menyesuaikan strategi retensi mereka untuk memenuhi kebutuhan spesifik tenaga kerja mereka.

Tantangan yang dirasakan oleh karyawan kesehatan lebih berat pada masa pandemi COVID-19. Berbagai tantangan mempersulit upaya untuk meningkatkan kepuasan dan niat karyawan untuk bertahan di sektor kesehatan. Pandemi COVID-19 telah menekankan sistem kesehatan secara global, serta mengidentifikasi tantangan organisasi dan pribadi yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian oleh Diana et al. (2021) menyoroti bahwa pandemi telah mengintensifkan masalah kesehatan mental di kalangan perawat, yang memerlukan lingkungan kerja yang peduli untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terkait erat dengan niat untuk tetap berada di sektor kesehatan. Penelitian oleh Yusefi et al. (2022) menegaskan bahwa perawat yang puas lebih mungkin untuk menunjukkan komitmen organisasi, yang sangat penting untuk niat bertahan. Temuan tersebut menggarisbawahi bahwa peningkatan kepuasan kerja harus menjadi prioritas bagi manajemen sektor kesehatan untuk mengurangi tingkat pergantian karyawan, maka kepuasan kerja menjadi variabel mediasi pada penelitian ini.

Pada sektor kesehatan terdapat temuan tentang tantangan yang ditimbulkan oleh beban kerja pada penelitian Aman-Ullah et al. (2022) mengamati bahwa beban kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang tidak memadai berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja dan niat karyawan pada sektor kesehatan di Pakistan untuk bertahan. Selanjutnya pada penelitian Worku et al. (2019) menyatakan bahwa kekurangan sumber daya manusia di negara-negara berkembang, termasuk Etiopia, diperburuk oleh pergantian karyawan yang tinggi dan ketidakstabilan di fasilitas kesehatan. Pada penelitian van Dorssen-Boog et al. (2020) menekankan bahwa mempromosikan peraturan kerja dapat meningkatkan hasil kesehatan dan keterlibatan kerja, terutama di negara berkembang dimana kekurangan staf memperburuk masalah beban kerja. Dari ketiga penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sektor kesehatan di negara berkembang menghadapi banyak tantangan, terutama dalam kaitannya dengan beban kerja, lingkungan kerja, niat karyawan untuk bertahan, dan kepuasan kerja secara keseluruhan, maka dalam penelitian ini akan berfokus pada niat bertahan karyawan atau tenaga kesehatan di negara berkembang.

Ayu et al. (2024) dan Qin et al. (2023) menyimpulkan bahwa praktik Human Resource Management (HRM) pada sektor kesehatan merupakan komponen penting dalam kaitannya dengan kualitas dan efisiensi pemberian layanan kesehatan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa HRM strategis dapat

secara signifikan mempengaruhi tingkat niat bertahan/retensi, maka dalam penelitian ini akan mensintesis hasil publikasi yang sudah ada sehingga dapat digunakan oleh manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan beban kerja karyawan dan membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dengan harapan untuk dapat menumbuhkan niat karyawan bertahan pada organisasinya (rumah sakit atau sektor kesehatan) yang dimediasi dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada penelitian sebelumnya telah menjelaskan adanya hubungan dengan beban kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan paparan diatas maka dalam penelitian SLR ini bertujuan untuk menginvestigasi dan mensintesis temuan-temuan yang sudah ada terkait dengan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap niat untuk bertahan karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja khususnya pada sektor kesehatan. Hasil investigasi dan sintesis dapat terapkan oleh HRM dalam pengalokasian beban kerja dan bagaimana mereka memahami lingkungan kerja agar karyawan kesehatan tidak meninggalkan pekerjaannya, dan harapannya penelitian ini dapat digunakan sebagai refrensi penelitian lebih lanjut..

KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja Karyawan Kesehatan

Sektor kesehatan memiliki tantangan atau tuntutan yang tinggi dan kebutuhan kritis untuk kinerja yang efisien. Hal tersebut membuat manajemen beban kerja karyawan menjadi masalah penting. Berdasarkan penelitian oleh Galanis et al. (2025) beban kerja yang tinggi secara langsung terkait dengan peningkatan tingkat kelelahan pekerjaan di kalangan perawat, yaitu berhubungan dengan kelelahan pekerjaan, berhenti mengerjakan tugas, dan niat pergantian diantara perawat. Jumlah pekerjaan psikologis yang berlebihan pada petugas kesehatan, menunjukkan bahwa strategi untuk mengurangi beban kerja dan disonansi emosional sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat (Kopuz et al., 2024). van Dorssen-Boog et al. (2020) mengidentifikasi beban kerja yang berat sebagai faktor signifikan yang berkontribusi terhadap tekanan karyawan selama pandemi COVID-19. Temuan ini sangat penting untuk memahami tantangan yang sedang berlangsung dihadapi oleh petugas kesehatan dalam memprioritaskan mengatasi masalah beban kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada penelitian Paeashakti & Putriawati (2020) beban kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan diantara petugas kesehatan. Namun temuan ini menjadi tantangan bagi manajemen beban kerja untuk mengalokasikan beban kerja yang efektif agar mengurangi tingkat turnover dan memastikan kesinambungan perawatan. Selanjutnya, Spagnoli et al. (2020) menemukan pentingnya mempertimbangkan beban kerja untuk mengontrol keterlibatan petugas kesehatan dalam bekerja, dalam penelitiannya terkait dengan kemungkinan kecanduan kerja. Ini memperkuat gagasan bahwa mengelola beban kerja secara efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan kesehatan karyawan, yang sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja yang termotivasi dalam pengaturan perawatan kesehatan.

Lingkungan Kerja Karyawan Kesehatan

Strategi manajemen yang efektif sangat penting untuk mengurangi efek negatif dari beban kerja, termasuk mengusahakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kerja tim. Lingkungan kerja bagi karyawan kesehatan secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan, kinerja, dan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja dapat memiliki efek mendalam pada profesional kesehatan. Lingkungan kerja yang mendukung dan dikelola dengan baik sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan dan kesehatan mental, sementara lingkungan yang negatif dapat menyebabkan hasil yang merugikan. Lingkungan kerja yang kondusif secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja (Zhenjing et al., 2022). Kesehatan emosional petugas kesehatan dapat mempengaruhi lingkungan kerja, karena berkaitan dengan pemanfaatan kecerdasan emosional untuk meningkatkan pengambilan keputusan dalam situasi berisiko tinggi (Haag et al., 2025). Kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan kelelahan, hal ini menyoroti pentingnya lingkungan yang mendukung dan lingkungan kerja yang kasar berkontribusi pada tingkat pergantian yang tinggi, ketidakhadiran, dan moral yang rendah diantara petugas kesehatan (Schlak et al., 2021).

Niat untuk Bertahan Karyawan Kesehatan

Niat untuk bertahan dalam kerja pada konteks karyawan kesehatan secara signifikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesejahteraan di tempat kerja, dukungan organisasi, dan ketahanan individu. Mengingat adanya fenomena pandemi COVID-19 niat untuk tetap berada diantara petugas kesehatan adalah masalah kritis yang paling dipertimbangkan oleh mereka. Organisasi kesehatan harus menerapkan praktik sumber daya manusia yang meningkatkan komitmen karyawan, terutama di lingkungan stres tinggi. Dalam pengaturan perawatan kesehatan, beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada kelelahan, yang mengarah pada niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan profesi (Hämmig, 2018). Temuan dari Sibuea et al. (2024) yang mengidentifikasi kepuasan kerja, pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja sebagai faktor kunci yang mempengaruhi peningkatan kualitas hidup kerja. Selanjutnya temuan Noor & Zainuddin (2020) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen kelanjutan yang kuat, yang mencakup keamanan dan manfaat kerja yang dirasakan, lebih mungkin untuk tetap dalam posisi mereka. Dengan berfokus pada peningkatan kepuasan kerja dan memberikan peluang untuk kemajuan karir, lembaga kesehatan dapat secara signifikan meningkatkan retensi staf, terutama di tengah tantangan seperti pandemi COVID-19. Kesejahteraan tempat kerja yang positif berkorelasi dengan niat yang lebih tinggi untuk bertahan (Luthfiana et al., 2023). Niat bertahan karyawan kesehatan sangat penting untuk mempertahankan tenaga kerja perawatan kesehatan yang stabil dan memastikan perawatan pasien yang berkualitas.

Kepuasan Kerja Karyawan Kesehatan

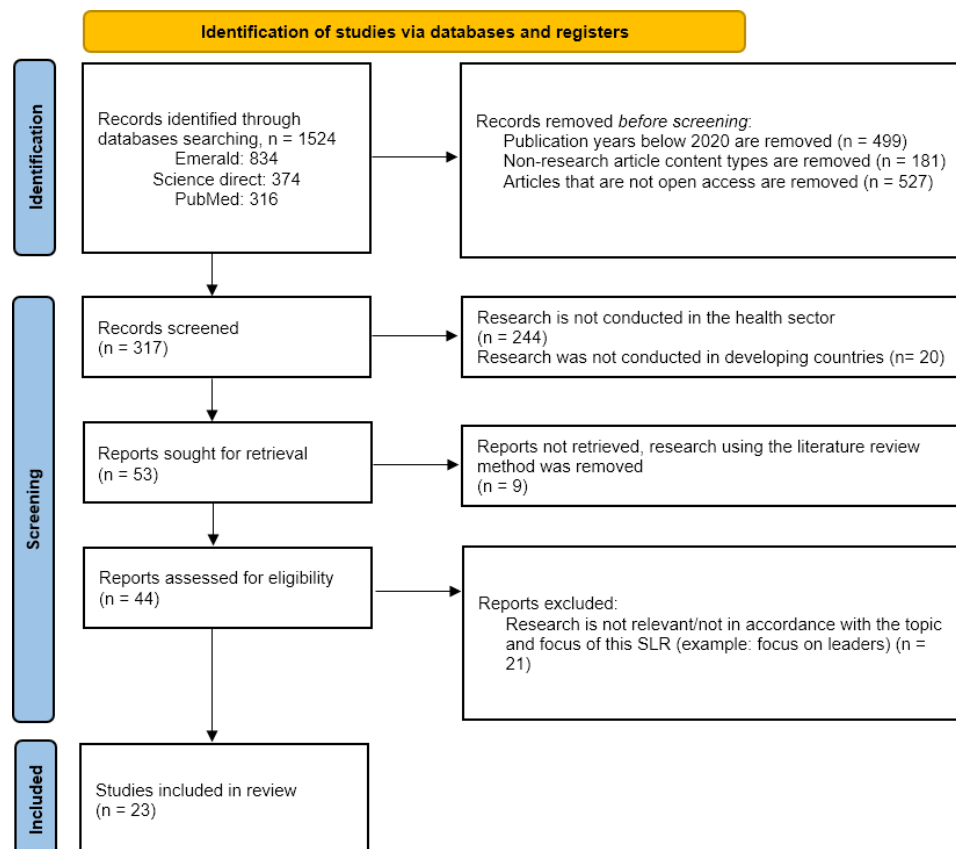
Kepuasan kerja karyawan kesehatan merupakan hal penting, mengingat dampaknya terhadap kinerja individu dan kualitas pelayanan kesehatan. Apalagi pada sektor kesehatan layanan adalah hal utama yang diperhitungkan, karena terkait dengan kepuasan konsumen yaitu pasien, dengan harapan untuk sembuh dari sakit. Suryawan & Salsabilla (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada disiplin dan motivasi yang lebih baik. Hal ini sangat relevan di sektor kesehatan, dimana kinerja karyawan dapat langsung mempengaruhi kualitas layanan. Kepuasan kerja diantara karyawan perawatan kesehatan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja mereka dan kualitas perawatan yang diberikan secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan ekstrinsik secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor tersebut terkait dengan tugas yang menarik dan bermakna mengarah pada kepuasan yang lebih tinggi; peluang untuk pertumbuhan profesional; pengakuan atas prestasi menumbuhkan motivasi; gaji dan kompensasi kompetitif; tempat kerja yang mendukung dan aman meningkatkan kepuasan kerja; dan dukungan manajemen (Jaffar et al., 2024; Olğaç & Bütün, 2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mensintesis berbagai studi yang membahas pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap niat bertahan tenaga kesehatan di negara berkembang, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Proses penelitian mengikuti pedoman PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) untuk memastikan seleksi literatur yang sistematis dan transparan. Data dikumpulkan dari basis data akademik bereputasi seperti Emerald Insight, ScienceDirect, dan PubMed, dengan rentang publikasi antara tahun 2020 hingga 2025 agar relevan dengan kondisi sektor kesehatan terkini.

Tahap pertama, yaitu Identifikasi, dilakukan dengan menentukan kata kunci pencarian seperti Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Intention to Stay, Health Sector, dan Developing Countries. Hasil pencarian awal sebanyak 1.524 artikel, kemudian dikelola menggunakan perangkat lunak Mendeley untuk memudahkan seleksi. Pada tahap Penyaringan, artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi seperti tidak berbasis empiris, tidak relevan dengan topik, atau berasal dari luar negara berkembang dieliminasi, sehingga tersisa 23 artikel yang siap dianalisis lebih lanjut.

Tahap terakhir adalah Disertakan, yaitu penentuan artikel yang layak dianalisis berdasarkan kualitas metodologis dan kesesuaian topik penelitian. Analisis dilakukan dengan teknik sintesis tematik untuk mengelompokkan temuan berdasarkan pengaruh beban kerja, peran lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap niat bertahan tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif dan rekomendasi praktis bagi pengelola sumber daya manusia di sektor kesehatan, khususnya di negara berkembang.



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 1. Diagram PRISMA

Proses penilaian kualitas artikel dalam tinjauan sistematis ini dilakukan secara independen oleh dua peneliti untuk menghindari bias pemilihan, dengan menggunakan protokol Quality Assessment. Dari 23 artikel yang lolos seleksi manual, semua dinilai memiliki kualitas tinggi berdasarkan kriteria metodologi yang jelas, kelengkapan data, serta minimnya intervensi yang mempengaruhi hasil penelitian. Artikel-artikel tersebut berasal dari jurnal bereputasi, sehingga temuan yang disajikan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan menjadi dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut.

Sebaran artikel berdasarkan tahun publikasi menunjukkan bahwa tahun 2023 merupakan periode dengan jumlah publikasi terbanyak terkait topik ini. Seluruh artikel yang dianalisis berasal dari negara berkembang, seperti Bangladesh, Etiopia, Indonesia, Nigeria, Peru, Rumania, beberapa negara di Timur Tengah, dan Vietnam. Dari sisi subjek penelitian, mayoritas fokus pada tenaga kesehatan terutama perawat. Rincian artikel yang disertakan mencakup penulis, tujuan penelitian, hasil, lokasi, serta jenis tenaga kesehatan yang menjadi objek studi.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2. Quality Asessment Jurnal yang Disertakan Dalam SLR

Gambar 2 menyajikan distribusi jumlah dokumen berdasarkan jurnal publikasi. Dari data yang terlihat, jurnal *Frontiers in Psychology* memiliki jumlah dokumen terbanyak dengan total 3 dokumen, diikuti oleh jurnal *Pharmacy* dan *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* yang masing-masing memiliki 2 dokumen. Sedangkan jurnal-jurnal lain seperti *Social Sciences & Humanities Open*, *Rajagiri Management Journal*, *Journal of Primary Care & Community Health*, *International Journal of Africa Nursing Sciences*, *Health Services Research and Managerial Epidemiology*, *Behavioral Sciences*, dan *Acta Psychologica* masing-masing memiliki 1 dokumen. Grafik batang memperjelas perbandingan ini dengan menunjukkan bahwa jurnal *Frontiers in Psychology* memberikan kontribusi dokumen tertinggi dibandingkan jurnal lainnya, sementara jurnal lain memiliki distribusi jumlah dokumen yang lebih merata. Data ini mencerminkan bahwa publikasi dokumen tersebar di berbagai jurnal dengan variasi jumlah yang berbeda-beda, namun tetap didominasi oleh beberapa jurnal tertentu.

Pengaruh Beban Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Kesehatan

Pada penelitian oleh Ugwu & Onyishi (2020) dengan lokasi penelitian berada di Nigeria menyatakan bahwa beban kerja berdampak negatif pada keterlibatan kerja, yang berarti bahwa semakin banyak beban kerja maka karyawan kesehatan cenderung tidak terlibat pada pekerjaan yang diatur oleh manajemen yang mengatur beban kerja. Untuk itu diperlukan kesesuaian beban kerja. Hal ini berhubungan positif dengan keterlibatan kerja karyawan. Pada penelitian oleh De Tran et al. (2023) dijelaskan pula kondisi kerja dengan tidak adanya tugas tambahan meningkatkan peluang kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian oleh Pomaranik & Kludacz-Alessandri (2023) kualitas manajemen yang berbakat dalam mengalokasikan beban kerja karyawan dengan baik akan berdampak pada kepuasan. Hal tersebut didukung penelitian oleh Sucapuca et al. (2022) bahwa sumber daya tenaga kerja harus diidentifikasi untuk mengurangi kelelahan karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Kesehatan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Abdullah et al. (2021); Ahmed et al. (2021); Akinwale & George (2020); Al-Surimi et al. (2022); Felicia et al. (2023); dan Siddiqi et al. (2024) yang menyatakan bahwa dengan diperhatikannya kesejahteraan karyawan utamanya pada negara berkembang adalah gaji yang layak, maka akan memberikan kepuasan kerja bagi mereka. HRM dapat memberikan pendampingan psikososial dan juga perlunya kerja tim atau dukungan yang diberikan oleh supervisor dan rekan kerja yang lebih tinggi untuk memotivasi karyawan

dan mengurangi konflik. Kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja ini akan berpengaruh pula pada peningkatan tingkat kepuasan pasien, karena karyawan memiliki kinerja yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Niat untuk Bertahan Karyawan Kesehatan

Kepuasan kerja mempengaruhi niat bertahan karyawan untuk bekerja. Karyawan yang puas terhadap kegiatan kerja mereka akan memiliki komitmen untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Pada penelitian oleh De Tran et al. (2023); Felicia et al. (2023); Moslehpour et al. (2023); Shah et al. (2022); dan Woldekiros et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor utama untuk menentukan apakah mereka akan bertahan untuk tetap bekerja atau tidak bekerja. Kepuasan kerja terkait juga dengan pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor kelelahan yang dialami oleh karyawan. Pada penelitian De Tran et al. (2023) dengan pengalaman kerja karyawan lebih dari 5 tahun meningkatkan kepuasan karyawan dan mempengaruhi niat bertahan pada pekerjaan tersebut. Namun terdapat perbedaan hasil temuan penelitian oleh Moslehpour et al. (2023) bahwa kepuasan kerja intrinsik dan komitmen afektif pada pekerjaan tidak secara signifikan mempengaruhi niat untuk bertahan pada pekerjaan.

Pengaruh Beban Kerja pada Niat untuk Bertahan Karyawan Kesehatan

Beban kerja sangat berpengaruh pada niat bertahan karyawan. Sebagian besar temuan penelitian menyatakan bahwa beban kerja yang menyebabkan kelelahan bagi karyawan menentukan niat mereka untuk tidak bertahan dalam pekerjaannya. Pada penelitian oleh Cherecheş et al. (2024); Sucapuca et al. (2022); Ugwu & Onyishi (2020); dan Woldekiros et al. (2022) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sangat penting untuk kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang berat akan membuat karyawan kelelahan baik fisik maupun mental, yang mempengaruhi niat mereka untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Niat untuk Bertahan Karyawan Kesehatan

Penelitian oleh Al-Obiedat et al. (2024); Cherecheş et al. (2024); Kadaifci et al. (2024); dan Xu et al. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada niat untuk bertahan. Pengaruh yang berdampak pada karyawan adalah dengan diberinya dukungan secara emosional melalui pemberdayaan psikologis, misalnya dengan diperhatikannya kualitas kehidupan kerja dengan melakukan coping strategies yang dapat mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja. Sedangkan faktor yang dapat meningkatkan niat karyawan untuk tidak bertahan didalam internal organisasi adalah jika ada kekerasan pada suatu organisasi dan tidak adilnya alokasi upah maupun promosi jabatan, dan di eksternal organisasi dapat disebabkan karena adanya situasi politik suatu negara yang memotivasi karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan melakukan emigrasi.

Pengaruh Beban Kerja pada Niat untuk Bertahan Karyawan Kesehatan Dimediasi Kepuasan Kerja

Terkait dengan beban kerja berpengaruh pada niat bertahan karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah bahwa beban kerja mempengaruhi emosi dari karyawan. Adanya beban kerja meningkatkan stres karyawan sehingga meningkatkan niat mereka untuk berganti atau tidak bertahan pada pekerjaan mereka. Beban kerja pada niat untuk bertahan ini juga dimediasi oleh kepuasan kerja, disebabkan adanya hubungan kepuasan kerja secara tidak langsung yaitu dipengaruhi oleh jam kerja, demografis, dan usia karyawan. Faktor usia juga dapat menentukan bagaimana menghadapi beban kerja yang dialokasikan oleh HRM. Hal tersebut merupakan sintesis dari penelitian oleh Akinwale & George (2020); Cherecheş et al. (2024); Moradali et al. (2023); Shah et al. (2022); dan Woldekiros et al. (2022)

Pengaruh Lingkungan Kerja pada Niat untuk Bertahan Karyawan Kesehatan Dimediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga memediasi antara lingkungan kerja terhadap niat untuk bertahan karyawan. Pada penelitian Al-Obiedat et al. (2024); Cherecheș et al. (2024); dan De Tran et al. (2023) lingkungan kerja yang memperhatikan kualitas kerja maka karyawannya akan berkembang dan akan terjadi konsensus pada perusahaan karena karyawan dapat melakukan diskusi. Keterbukaan komunikasi ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini pada penelitian De Tran et al. (2023) dinyatakan bahwa pada rumah sakit swasta telah memiliki lingkungan kerja yang lebih baik, penelitian tersebut berlokasi di Vietnam. Pada penelitian oleh Cherecheș et al. (2024) ditemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi dengan tingkat kompensasi yang dirasakan. Tingkat kompensasi inilah yang harus dibangun oleh organisasi atau HRM.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian SLR ini terdapat 7 kesimpulan. Pertama, beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena beban kerja yang tidak dialokasikan dengan baik akan mempengaruhi baik secara fisik maupun mental karyawan, maka diperlukan HRM yang dapat mengatur beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karena lingkungan merupakan tempat mereka bekerja maka HRM harus menciptakan kondisi kerja yang baik yang akan mendukung karyawan dalam bekerja, yang nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Ketiga, kepuasan kerja memiliki pengaruh pada niat untuk bertahan pada suatu pekerjaan, kedua hal ini saling berhubungan, jika karyawan puas terhadap keadaan kerjanya maka kemungkinan besar mereka akan bertahan pada pekerjaan tersebut. Keempat, beban kerja berpengaruh pada niat untuk bertahan karyawan, hal ini kaitannya adalah dengan tingkat kelelahan akibat beban kerja. Kelima, lingkungan kerja akan mempengaruhi niat untuk bertahan karyawan, yaitu secara internal lingkungan kerja yang mendukung karyawan, dan secara eksternal adalah kondisi diluar organisasi yang mempengaruhi niat karyawan untuk tidak bertahan pada pekerjaannya. Keenam, bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara beban kerja dan niat untuk bertahan berdasarkan alokasi jam kerja, demografis, dan usia karyawan. Terakhir, yaitu kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan niat untuk bertahan, hal ini terkait dengan lingkungan kerja kondusif yang diciptakan oleh HRM.

Penelitian ini memiliki manfaat bagi pembaca untuk menambah pengetahuan, khususnya untuk ide penelitian selanjutnya terkait dengan niat karyawan untuk bertahan pada suatu organisasi dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dari hasil sintesis ditemukan bahwa untuk negara berkembang masih jarang dilakukan penelitian ini, maka dapat eksplorasi lebih banyak untuk negara berkembang. Selanjutnya hasil sintesis ini dapat digunakan oleh HRM khususnya pada sektor kesehatan untuk mengatur beban kerja dan lingkungan kerja agar bisa mempertahankan karyawan yang berpotensi sehingga akan dapat meningkatkan kualitas organisasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. I., Huang, D., Sarfraz, M., Ivascu, L., & Riaz, A. (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: Mediating role of employee well-being. *Nursing Open*, 8(2), 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Ahmad, M. S., Barattucci, M., Ramayah, T., Ramaci, T., & Khalid, N. (2022). Organizational support and perceived environment impact on quality of care and job satisfaction: a study with Pakistani nurses. *International Journal of Workplace Health Management*, 15(6), 677–693. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2021-0179>

- Ahmed, S., Hossain, Md. M., & Haq, I. (2021). Implementation of lean construction in the construction industry in Bangladesh: awareness, benefits and challenges. *International Journal of Building Pathology and Adaptation*, 39(2), 368–406. <https://doi.org/10.1108/IJBPA-04-2019-0037>
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Al-Obiedat, A. M., Allari, R. S., & Gharaibeh, M. K. (2024). The psychological empowerment and quality of work life among Jordanian primary care nurses and midwives. *Frontiers in Medicine*, 11. <https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1476225>
- Al-Qathmi, A., & Zedan, H. (2021). The Effect of Incentive Management System on Turnover Rate, Job Satisfaction and Motivation of Medical Laboratory Technologists. *Health Services Research and Managerial Epidemiology*, 8, 233339282098840. <https://doi.org/10.1177/2333392820988404>
- Al-Surimi, K., Almuhayshir, A., Ghailan, K. Y., & Shaheen, N. A. (2022). Impact of Patient Safety Culture on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Healthcare Workers: Evidence from Middle East Context. *Risk Management and Healthcare Policy*, 15, 2435–2451. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S390021>
- Aman-Ullah, A., Ibrahim, H., Aziz, A., & Mehmood, W. (2022). Impact of workplace safety on employee retention using sequential mediation: evidence from the health-care sector. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 182–198. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-02-2021-0043>
- Ayu, D., Anjani, V. N., Gunadi, M. A., Agung, A., Trinanditya, N. M., Haqqni, I. I., & Sikki, N. (2024). Literature Review: The Role Of Human Resource Management In Healthcare Services-Dewa Ayu Vania Novista Anjani et.al Literature Review: The Role Of Human Resource Management In Healthcare Services Literature Review: The Role Of Human Resource Management In Healthcare Services-Dewa Ayu Vania Novista Anjani et.al. Online) *Jurnal Eduhealth*, 15(02), 2024. <https://doi.org/10.54209/eduhealth.v15i02>
- Cherecheș, M. C., Finta, H., Prisada, R. M., & Rusu, A. (2024). Pharmacists' Professional Satisfaction and Challenges: A Netnographic Analysis of Reddit and Facebook Discussions. *Pharmacy (Basel, Switzerland)*, 12(5). <https://doi.org/10.3390/pharmacy12050155>
- De Tran, V., Vo, T. M. L., Di, K. N., Vo, Q. L. D., Dewey, R. S., Pham, T. T., Tran, B. K., & Pham, D. T. (2023). Job satisfaction of hospital pharmacists in a representative province in Mekong Delta, Vietnam. *PLoS ONE*, 18(9 September). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291201>
- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 89–96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)

Yusnita Wardani, Budi Eko Soetjipto, Ludi Wishnu Wardana. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Bertahan Karyawan Sektor Kesehatan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja: Tinjauan Literatur Sistematis.

- Felicia, F., Sudibjo, N., & Harsanti, H. R. (2023). Impact of psychosocial risk on intention to leave work during COVID-19 in Indonesia: The mediatory roles of burnout syndrome and job satisfaction. *Heliyon*, 9(7). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17937>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Gallos, P., Kalogeropoulou, M., Meimeti, E., & Vraka, I. (2025). Workload increases nurses' quiet quitting, turnover intention, and job burnout: evidence from Greece. *AIMS Public Health*, 12(1), 44–55. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2025004>
- Haag, C., Bellinghausen, L., & Poirier, C. (2025). Ability emotional intelligence profiles and real-life outcomes: a latent profile analysis of a large adult sample. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1465774>
- Habtu, Y., Kumie, A., Selamu, M., Harada, H., & Girma, E. (2025). Healthworkers' conceptualisation and experiences of common mental symptoms and work-related psychosocial stressors in Central and Southern Ethiopian regions: a qualitative study. *BMJ Open*, 15(2), e087811. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-087811>
- Hämmig, O. (2018). Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals - A cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>
- Hariyanto, D., Eko Soetjipto, B., & Sopiah, S. (2022). The Influence of Workload and Environment on Turnover Intention Through Job Satisfaction and Organizational Commitment. *PENANOMICS: INTERNATIONAL JOURNAL OF ECONOMICS*, 1. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.72>
- Jaffar, H., Munir, A. J., & Waqas, M. M. (2024). Assessing the Impact of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory on Job Satisfaction: A Study of Employees in the Punjab Healthcare Commission. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 6(3). <https://doi.org/10.26710/sbsee.v6i3.3148>
- Kadaifci, C., Topcu, Y. I., & Mu, E. (2024). An Analytic Hierarchy Process Contingency Analysis of Factors Affecting the Emigration Decision of Medical Doctors in Turkey. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 14(3), 623–647. <https://doi.org/10.3390/ejihpe14030041>
- Khairana, S., Priatna, S. F., & Emilisa, N. (2024). Employee Engagement Sebagai Mediator Positive Emotions dan Exhaustion Terhadap Intention to Stay. *Solusi*, 22(4), 480. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i4.9581>
- Kopuz, K., Akman, E., & Orhan, S. (2024). Work Overload, Emotional Exhaustion, Emotional Contagion, And Compassion Fatigue in Nurses During Covid-19 Pandemic: A Moderated Mediation Model. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(3). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i3.2939>
- Kraus, S., Breier, M., & Dasí-Rodríguez, S. (2020). The art of crafting a systematic literature review in entrepreneurship research. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(3), 1023–1042. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00635-4>
- Luthfiana, N., Zamralita, Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Kesejahteraan di Tempat Kerja terhadap Keinginan untuk Tetap bertahan pada Milenial.

- GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan Dan Konseling, 13(4), 999.
<https://doi.org/10.24127/gdn.v13i4.8261>
- Marufu, T. C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review. *British Journal of Nursing*, 30(5), 302–308.
<https://doi.org/https://doi.org/10.12968/bjon.2021.30.5.302>
- Moradali, M. R., Hajian, S., Majd, H. A., Rahbar, M., & Entezarmahdi, R. (2023).
Job adjustment predictive factors of healthcare midwives in health system reform in Iran. *Archives of Public Health*, 81(1). <https://doi.org/10.1186/s13690-023-01193-1>
- Moslehpour, M., Firman, A., Sulistiawan, J., Lin, P. K., & Nguyen, H. T. T. (2023). Unraveling the Puzzle of Turnover Intention: Exploring the Impact of Home-Work Interface and Working Conditions on Affective Commitment and Job Satisfaction. *Behavioral Sciences*, 13(9).
<https://doi.org/10.3390/bs13090699>
- Ngo Ndjama, J. D., & Van Der Westhuizen, J. (2024). Organisational commitment and intention to stay in a telecommunication company. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(8), 76–86. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i8.3715>
- Noor, A., & Zainuddin, Y. (2020). A Comprehensive Analysis ff The Relationship Between Off-The-Job Embeddedness and Continuance Commitment On
Intention To Stay: Based On PLS-SEM. *Journal of Governance and Integrity*, 2(2), 14–23.
<https://doi.org/10.15282/jgi.2.2.2019.5464>
- Olğaç, K., & Bütün, A. (2024). Examination of factors affecting job satisfaction of healthcare professionals. *Journal of Medical Topics and Updates*, 3(3), 116–127.
<https://doi.org/10.58651/jomtu.1543859>
- Ong, A. K. S., Cai, D., Castillo, S., Chang, S. Q., Valenton, G., & Mejia, E. J. B. (2025). Macroergonomic factors, coping style, and satisfaction analysis for nursing career pursuance: A perspective from the Philippines. *Acta Psychologica*, 254.
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104835>
- Paeashakti, R. D., & Putriawati, P. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146073>
- Priyashantha, K. G., Dahanayake, W. E., & Maduwanthi, M. N. (2023). Career indecision: a systematic literature review. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 5(2), 79–102.
<https://doi.org/10.1108/jhass-06-2022-0083>
- Priyashantha, K. G., De Alwis, A. C., & Welmilla, I. (2024). Disruptive human resource management technologies: a systematic literature review. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(1), 116–136. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2022-0018>

- Yusnita Wardani, Budi Eko Soetjipto, Ludi Wishnu Wardana. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Niat Bertahan Karyawan Sektor Kesehatan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja: Tinjauan Literatur Sistematis.
- Qin, X., Huang, Y. N., Hu, Z., Chen, K., Li, L., Wang, R. S., & Wang, B. L. (2023). Human resource management research in healthcare: a big data bibliometric study. *Human Resources for Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00865-x>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Schlak, A. E., Aiken, L. H., Chittams, J., Poghosyan, L., & McHugh, M. (2021). Leveraging the work environment to minimize the negative impact of nurse burnout on patient outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020610>
- Shah, S. H. A., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A., & Rafiq, N. (2022). The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.810378>
- Sibuea, Z. M., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). Factor Affecting the Quality of Work Life Among Nurses: A Systematic Review. In *Journal of Multidisciplinary Healthcare* (Vol. 17, pp. 491–503). Dove Medical Press Ltd. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S446459>
- Siddiqi, K. O., Rahman, M. H., Esquivias, M. A., & Hutapea, L. M. N. (2024). The effect of perceived organizational and supervisor support on nurses' turnover intention in Bangladesh: Does work-family conflict play a role? *Social Sciences and Humanities Open*, 10. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100992>
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186536>
- Sucapuca, C., Morales-García, W. C., & Saintila, J. (2022). Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221127085>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syamsudin, S., Suryani, R., Aisyah, N., & Sukrisno, I. (2023). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang Bekasi. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 318–329. <https://doi.org/10.37012/ileka.v4i1.1683>
- Tan, Y., Zhao, Q., Yang, H., Song, S., Xie, X., & Yu, Z. (2023). Turnover intention and coping strategies among older nursing assistants in China: a qualitative study. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1269611>
- Tang, C., Zhou, S., Liu, C., Min, R., Cai, R., & Lin, T. (2023). Turnover intention of nurses in public hospitals and its association with quality of working life: a cross-sectional survey in six provinces in China. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1305620>

- Ugwu, F. O., & Onyishi, I. E. (2020). The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100225>
- van Dorssen-Boog, P., de Jong, J., Veld, M., & Van Vuuren, T. (2020). Self- Leadership Among Healthcare Workers: A Mediator for the Effects of Job Autonomy on Work Engagement and Health. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01420>
- Woldekiros, A. N., Getye, E., & Abdo, Z. A. (2022). Magnitude of job satisfaction and intention to leave their present job among nurses in selected federal hospitals in Addis Ababa, Ethiopia. *PLoS ONE*, 17(6 June). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269540>
- Worku, N., Feleke, A., Debie, A., & Nigusie, A. (2019). Magnitude of intention to leave and associated factors among health workers working at primary hospitals of North Gondar Zone, Northwest Ethiopia: Mixed methods.
- Xu, J., Cheng, P., Yu, H., Zhou, N., & Lan, M. (2024). The work experiences and career development expectations of Chinese respiratory therapists: a descriptive qualitative study. *Frontiers in Medicine*, 11. <https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1452508>
- Yusefi, A. R., Sarvestani, S. R., Kavosi, Z., Bahmaei, J., Mehrizi, M. M., & Mehralian, G. (2022). Patients' perceptions of the quality of nursing services. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00906-1>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>