

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness* dengan *Emotional Exhaustion* sebagai Mediasi dan *Social Support* sebagai Moderasi pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan

Selfi Yehofa Tamonob¹, Praptini Yulianti²

Universitas Airlangga Surabaya, Indonesia

Email: selfitamonob08@gmail.com

Abstrak

Perawat di rumah sakit menghadapi tekanan kerja tinggi yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan keterikatan terhadap organisasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya beban kerja (*work overload*) yang berpotensi memicu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan menurunkan *job embeddedness* di kalangan perawat non-ASN RSUD Soe, Kabupaten Timor Tengah Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *job embeddedness* dengan *emotional exhaustion* sebagai mediasi dan *social support* sebagai moderasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 110 perawat non-ASN. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness* dan berpengaruh positif signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Namun, *emotional exhaustion* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness* serta tidak memediasi hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness*. Demikian pula, *social support* tidak memoderasi baik pengaruh *work overload* maupun *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa beban kerja yang tinggi berdampak langsung menurunkan keterikatan perawat terhadap organisasi, meskipun kelelahan emosional dan dukungan sosial tidak memainkan peran mediasi atau moderasi secara signifikan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya kebijakan manajemen rumah sakit dalam menyeimbangkan beban kerja dan menyediakan sumber daya yang memadai guna mempertahankan loyalitas dan kinerja perawat. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya studi tentang *job embeddedness* dan peran psikososial dalam konteks layanan kesehatan.

Kata Kunci: *work overload, emotional exhaustion, job embeddedness, social support, perawat*

Abstract

Nurses in hospitals face high work pressure that impacts psychological well-being and attachment to the organization. This research is motivated by the high workload (work overload) which has the potential to trigger emotional exhaustion and reduce job embeddedness among non-ASN nurses at Soe Hospital, South Central Timor Regency. The purpose of this study is to analyze the effect of work overload on job embeddedness with emotional exhaustion as mediation and social support as moderation. The method used was a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires of 110 non-ASN nurses. Data analysis was carried out using Partial Least Square (PLS). The results of

the study show that work overload has a significant negative effect on job embeddedness and a significant positive effect on emotional exhaustion. However, emotional exhaustion does not have a significant effect on job embeddedness and does not mediate the relationship between work overload and job embeddedness. Similarly, social support does not moderate both the effects of work overload and emotional exhaustion on job embeddedness. The conclusion of this study is that high workload has a direct impact on lowering nurses' attachment to the organization, although emotional exhaustion and social support do not play a mediating or moderation role significantly. The practical implications of these findings are the need for hospital management policies to balance workloads and provide adequate resources to maintain nurse loyalty and performance. Theoretically, this study enriches the study of job embeddedness and psychosocial roles in the context of health services.

Keywords: *work overload, emotional exhaustion, job embeddedness, social support, perawat*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan komponen yang paling krusial dalam sumber daya manusia di rumah sakit dan termasuk dalam kelompok yang memiliki potensi tinggi untuk mengalami masalah retensi (Hanafiah, 2024). Penelitian dari Manzano García & Ayala Calvo, (2012) menunjukkan bahwa kondisi tersebut terjadi karena adanya tekanan fisik dan psikologis yang menjadi karakteristik pekerjaan di lingkungan rumah sakit. Stres kerja yang terjadi pada perawat, disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; beban kerja yang terus meningkat yang disebabkan karena tingginya permintaan layanan, jam kerja yang sering melebihi jadwal shift, seras perubahan kondisi kerja yang terjadi secara terus-menerus (Astuti et al., 2022). Krisis kekurangan perawat kini menjadi tantangan yang sangat besar dalam sistem perawatan kesehatan di berbagai negara di seluruh dunia (Moloney et al., 2018). Menurut WHO (2020), kekurangan tenaga perawat diperkirakan akan menjadi salah satu isu serius dalam satu dekade mendatang, yang menuntut perhatian para manajer di bidang perawatan kesehatan (Pratiwi et al., 2025). Selain itu, sektor ini juga menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya jumlah tenaga kerja, meningkatnya ekspektasi pasien, kemajuan teknologi, beban kerja yang berlebihan, serta meningkatnya kebutuhan layanan keperawatan akibat pertumbuhan populasi lansia (Buchan et al., 2015; Ryan et al., 2019).

Menurut penelitian dari Moloney et al., (2018) menunjukkan bahwa diprediksi akan terjadi kekurangan perawat secara global dalam 10-20 tahun kedepan, dikarenakan meningkatnya populasi penduduk usia lanjut dan tenaga kerja perawat yang menua hampir mencapai masa pensiun. Hal ini menjadi salah satu tantangan bagi profesi keperawatan, bahkan dapat mempengaruhi keputusan tenaga kerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Akibatnya, retensi staf kini menjadi perhatian global dalam upaya untuk menjaga kualitas layanan perawatan kesehatan. Zhang et al., (2012) menjelaskan bahwa masalah utama yang berkaitan dengan *job embeddedness* pada perawat adalah rendahnya keterikatan terhadap pekerjaan, yang dapat berdampak langsung pada tingkat turnover dan kualitas pelayanan kesehatan. Menurut penelitian dari (Mitchell et al, 2001)

menunjukkan bahwa beberapa perawat yang mengalami *work overload* dan *emotional exhaustion* merasa tidak memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi, rekan kerja, maupun komunitas di tempat kerja, sehingga mereka lebih rentan untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika *job embeddedness* rendah, beberapa perawat tidak melihat adanya konsekuensi besar jika mereka keluar dari pekerjaannya (Arinasari, 2020). Hal ini bisa terjadi karena rendahnya rasa memiliki terhadap organisasi, kurangnya keterlibatan sosial dengan rekan kerja, atau minimnya pengorbanan yang harus dilakukan jika mereka berpindah kerja (Bachtiar & Yulianti, 2023). Akibatnya, turnover intention meningkat, yang berdampak pada kestabilan tenaga kerja di rumah sakit. Selain itu, *job embeddedness* yang rendah juga dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja.

Penelitian dari Pramanasari et al., (2023) menunjukkan bahwa turnover perawat yang tinggi telah menjadi permasalahan yang sangat krusial bagi rumah sakit, terutama pada fasilitas kesehatan yang memiliki keterbatasan sumber daya. Berdasarkan survei status kepegawaian asosiasi perawat RSUD Soe, menunjukkan bahwa perawat memiliki tingkat turnover sebesar 15,4% di tahun 2019 dan 14,5% di tahun 2021, dengan 17,1% perawat yang menyatakan bahwa alasan utama mereka keluar karena terdapat ketidakcocokan dengan tempat mereka bekerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa banyak perawat yang merasa kurang terikat dengan pekerjaannya. Fenomena tersebut dijelaskan melalui konsep dari *job embeddedness*, yang meliputi tiga faktor utama yaitu; fit (kecocokan), links (hubungan), dan sacrifice (pengorbanan). Ketidakcocokan yang dialami oleh 17,1% perawat menunjukkan rendahnya fit, dimana perawat merasa bahwa beban kerja yang berlebihan tidak seimbang dengan keterampilan dan apa yang mereka harapkan sehingga menurunkan keterikatan perawat terhadap rumah sakit.

Sebagai rumah sakit rujukan satu-satunya yang ada di Kabupaten Timor Tengah Selatan, RSUD Soe memiliki peran yang sangat tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi lebih dari 400.000 penduduk yang ada di wilayah tersebut. Kondisi tersebut secara langsung memberikan tekanan tambahan terhadap beban kerja tenaga keperawatan, khususnya karena keterbatasan jumlah perawat aktif yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang terus mengalami peningkatan.

Berdasarkan dengan data Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan tahun 2022, yang menunjukkan bahwa rasio perawat terhadap jumlah penduduk masih berada pada angka 1:890, dimana masih sangat jauh dengan standar ideal dari WHO yaitu 1:400. Beban kerja yang sangat tinggi secara signifikan mengakibatkan aspek fit dari *job embeddedness* menjadi menurun, karena perawat merasa bahwa tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas mereka. Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa RSUD Soe juga mengalami keterbatasan fasilitas dan kurangnya kesempatan pengembangan profesional yang pada akhirnya menyebabkan lemahnya aspek link, yaitu minimnya koneksi sosial dan profesional yang dapat memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Berdasarkan survei internal RSUD Soe tahun 2022 mencatat bahwa 45% perawat menyatakan kurang mendapatkan dukungan emosional dan sosial dari rekan

kerja maupun atasan, yang semakin memperburuk kondisi *job embeddedness* perawat terhadap organisasi.

Job embeddedness menggambarkan berkaitan dengan pandangan karyawan mengenai manfaat serta keterhubungan yang mereka miliki dalam organisasi, baik dari segi profesional maupun personal. Ferreira, (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job embeddedness*, yaitu; hubungan sosial antara sesama rekan kerja, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada, serta pandangan karyawan terhadap resiko yang kemungkinan akan terjadi ketika mereka meninggalkan organisasi tersebut.

Penelitian dari Karatepe, (2013) menunjukkan bahwa *job embeddedness* menggambarkan kompleksitas kehidupan karyawan di tempat kerja, di mana seorang karyawan merasa terikat dalam pekerjaannya karena disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Akan tetapi, *job embeddedness* menjadi menurun apabila karyawan menghadapi berbagai tantangan, misalnya seperti; tekanan kerja yang berlebihan, sehingga mengakibatkan karyawan merasa terkuras secara emosional (*emotional exhaustion*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa individu yang tidak merasa tertanam dalam pekerjaannya cenderung mengalami *burnout* lebih cepat, memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi, dan menunjukkan performa kerja yang lebih rendah (Rubenstein et al., 2018).

Emotional exhaustion merupakan sebuah kondisi dimana kelelahan emosional yang terjadi akibat dari tekanan pekerjaan yang tinggi, sehingga karyawan merasa terkuras secara emosional bahkan kehilangan energi untuk menjalankan pekerjaannya (Dogantekin et al., 2022). Kondisi seperti ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan. Dalam konsep *burnout*, *Emotional exhaustion* merupakan komponen pertama dari tiga aspek utama, komponen kedua adalah depersonalisasi, yaitu munculnya sikap menjauh atau pelepasan hubungan interpersonal, sedangkan komponen ketiga merupakan penurunan pencapaian pribadi yang merujuk pada evaluasi negatif terhadap efektivitas diri dalam bekerja sama dengan orang lain dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan (Kyei-Poku, 2019).

Rumah sakit adalah salah satu institusi yang sangat rentan terhadap *emotional exhaustion*, yang disebabkan oleh tingginya tekanan kerja yang dihadapi oleh para tenaga medis. Dengan berbagai tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang sangat tinggi, tenaga medis di rumah sakit sering mengalami stres secara berkepanjangan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stress emosional. Dhaini et al., (2018) menekankan bahwa *emotional exhaustion* yang terjadi di rumah sakit, dapat disebabkan oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja, seperti beban kerja yang sangat tinggi, tuntutan pekerjaan, rendahnya modal sosial, serta hubungan yang kurang baik antara sesama rekan kerja. Oleh karena itu, *emotional exhaustion* dapat menyebabkan kualitas pelayanan kesehatan menjadi menurun, sehingga dapat menghambat pada proses pemulihan pasien. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat menurunkan loyalitas perawat terhadap rumah sakit, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover* (Ali et al., 2022).

Karyawan yang tidak memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi, akan cenderung kesulitan dalam menghadapi tantangan yang terjadi di tempat kerja terutama ketika mengalami *emotional exhaustion*. Karatepe, (2013) menjelaskan bahwa kurangnya keterikatan sering kali disebabkan oleh ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi, serta keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan dan budaya organisasi. Selain mengalami *emotional exhaustion*, perawat juga menghadapi stres kerja yang dapat mempengaruhi keterikatan mereka terhadap pekerjaan, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan (*work overload*). *Work overload* merupakan sebuah pandangan dari karyawan bahwa mereka tidak akan mampu untuk memenuhi target yang diharapkan karena mereka harus menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang sangat terbatas (De Clercq & Belausteguigoitia, 2019). Beban kerja yang berlebihan merujuk pada sejumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang, divisi, organisasi atau organisasi dalam periode tertentu. Hal ini meliputi tugas, tanggung jawab serta tuntutan yang harus dipenuhi oleh seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya. Penelitian dari Nurhandayani, (2022) menggambarkan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai sebuah situasi yang muncul ketika kemampuan seseorang untuk menyelesaikannya tugas terbatas. Ketika seorang karyawan bekerja, maka ia dapat menyelesaikan pekerjaannya hingga tingkat tertentu. Namun, ketika jika keterbatasan kemampuan ini menghalangi pencapaian yang diharapkan, maka akan timbul kesenjangan antara kemampuan yang diinginkan oleh organisasi dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga kesenjangan tersebut dapat menyebabkan kegagalan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dengan Conservation of Resources (COR) Theory yang dikemukakan oleh Hobfoll, (1980) yang menjelaskan bahwa *emotional exhaustion* dapat muncul ketika seseorang berada dalam kondisi yang menuntut mereka untuk mengeluarkan lebih banyak energi dan usaha dibandingkan dengan sumber daya yang mereka peroleh sebagai imbalannya. Kelelahan kerja dapat terjadi ketika seseorang harus mengalokasikan banyak sumber daya untuk mencegah kehilangannya. Karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya akan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi tuntutan dengan mengorbankan lebih banyak waktu dan energi. Ketika sumber daya tersebut terkuras habis, karyawan berisiko mengalami *emotional exhaustion* (Shantz et al., 2016). Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe merupakan sebuah fasilitas kesehatan yang terletak di kota soe, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat secara optimal. Upaya tersebut dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya; berbagai layanan kesehatan, pencegahan penyakit, serta penyembuhan dan pemulihan yang komprehensif. Seluruh layanan yang diberikan oleh RSUD Soe dengan tetap memperhatikan peraturan yang berlaku tanpa membedakan latar belakang sosial, ekonomi, agama, serta etnis. Selain itu, pembagian jam kerja bagi seluruh pegawai termasuk perawat, telah disesuaikan dengan standar yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dalam Kepmenkertrans No. Kep-233/Men/2003 Tahun 2003, yaitu sebanyak 40 jam per minggu.

Kondisi di RSUD Soe sebagai satu-satunya rumah sakit rujukan yang ada di Kabupaten Timor Tengah Selatan menjadikan rumah sakit tersebut sebagai pusat pelayanan kesehatan utama dengan jumlah pasien yang sangat tinggi. Situasi tersebut tidak hanya mengakibatkan perawat bekerja melebihi dari jam kerja, tetapi juga mereka harus menghadapi berbagai bentuk beban kerja lainnya. Jumlah tenaga kesehatan yang terbatas membuat perawat harus menangani banyak pasien secara bersamaan, melakukan multitasking antara pelayanan medis, dan koordinasi antar unit. Selain itu, sistem kerja yang belum sepenuhnya serta minimnya dukungan fasilitas juga turut memperburuk situasi. Perawat seringkali tidak memiliki waktu istirahat yang cukup, sementara tuntutan profesional terus meningkat. Semua faktor tersebut menunjukkan bahwa indikasi dari *work overload* yang terjadi di RSUD Soe tidak hanya dilihat dari jam kerja, tetapi juga dari kompleksitas tugas, ketimpangan sumber daya, dan tekanan psikologis yang dialami oleh perawat.

Konsekuensi dari *work overload* dapat berdampak negatif, baik bagi perawat maupun bagi kualitas layanan kesehatan yang diberikan. Secara fisik dan mental, perawat yang terus-menerus bekerja melebihi jam kerja berisiko mengalami burnout. Kondisi ini tidak hanya menurunkan kesejahteraan perawat, tetapi juga dapat meningkatkan kemungkinan kesalahan medis akibat menurunnya tingkat konsentrasi dan kewaspadaan mereka. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tingkat turnover yang tinggi, di mana perawat memilih untuk berhenti bekerja atau berpindah ke fasilitas kesehatan lain yang memiliki sistem kerja yang lebih baik. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada perawat yang berstatus non ASN. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa perawat yang memiliki status non ASN umumnya memiliki tingkat ketidakpastian kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat ASN, karena mereka tidak memiliki jaminan pekerjaan jangka panjang dari pemerintah. Kondisi ini dapat memengaruhi pandangan mereka terhadap beban kerja, tingkat kelelahan emosional, serta keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi. Perawat non ASN juga lebih rentan terhadap tekanan karena posisi mereka yang kurang stabil secara administratif maupun finansial, sehingga menjadi kelompok yang lebih relevan untuk diteliti dalam konteks pengaruh work overload, emotional exhaustion, dan *job embeddedness*.

Penelitian yang dilakukan oleh Garmendia et al., (2023) bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh dukungan sosial di tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan kelelahan emosional karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji peran mediasi dari pengalaman pemulihan kerja dalam hubungan tersebut. Studi ini melibatkan 496 pekerja dengan rata-rata usia 42 tahun. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan sosial berperan positif dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus membantu mengurangi tingkat kelelahan emosional. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan sosial di lingkungan kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencegah kelelahan emosional.

Persamaan dari kedua penelitian tersebut adalah sama-sama meneliti peran dukungan sosial dalam konteks pekerjaan serta dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian *Social support and Its Impact on Job Satisfaction and Emotional*

exhaustion Garmendia et al., (2023) menyoroti bagaimana dukungan sosial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi kelelahan emosional, sedangkan penelitian Pengaruh *Work overload* terhadap *Job embeddedness* dengan *Emotional exhaustion* sebagai Mediasi dan *Social support* sebagai Moderasi juga mempertimbangkan peran dukungan sosial, tetapi dalam konteks kerja yang penuh tekanan akibat beban kerja berlebih (*work overload*). Kedua penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai faktor protektif yang dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu penelitian tersebut tidak hanya meneliti dampak *work overload* terhadap *job embeddedness*, tetapi juga memperhitungkan peran *emotional exhaustion* sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana beban kerja berlebih dapat mempengaruhi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, penelitian ini menambahkan *social support* sebagai variabel moderasi yang dapat memperlemah atau memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Pendekatan ini memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor psikologis dan sosial saling berinteraksi dalam konteks tekanan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work overload* terhadap *job embeddedness* dengan mempertimbangkan *emotional exhaustion* sebagai variabel mediasi dan *social support* sebagai variabel moderasi pada perawat di RSUD Soe, Kabupaten Timor Tengah Selatan. Secara spesifik, penelitian ini akan menguji apakah *work overload* berdampak positif terhadap *emotional exhaustion*, *work overload* berdampak negatif terhadap *job embeddedness*, *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *job embeddedness*, *emotional exhaustion* memediasi hubungan antara *work overload* terhadap *job embeddedness*, serta menganalisis peran dari *social support* dalam memperlemah hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness*, maupun hubungan antara *emotional exhaustion* dan *job embeddedness*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai dinamika beban kerja, kesejahteraan emosional, dan keterikatan kerja perawat, sehingga dapat menjadi dasar bagi pengelola rumah sakit dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga medis.

Adanya penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara praktis maupun teoritis, serta menjadi referensi bagi peneliti dan pihak lain yang ingin melakukan kajian lebih lanjut mengenai *work overload*, *emotional exhaustion*, *social support*, dan *job embeddedness*, khususnya dalam konteks perawat di RSUD Soe atau tenaga kerja di sektor lain. Penelitian ini dapat membantu organisasi, khususnya RSUD Soe, dalam memahami sejauh mana *job embeddedness* perawat dipengaruhi oleh *work overload* serta bagaimana *emotional exhaustion* berperan sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini difokuskan pada pengujian hipotesis melalui data-data yang bersifat terukur, dengan tujuan untuk

mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti serta menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasikan. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, akan lebih menekankan pada data yang terdiri dari angka, serta akan dengan mudah untuk dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Data kuantitatif merupakan jenis data yang dapat dianalisis menggunakan metode statistik, di mana fakta dan fenomena yang dikumpulkan dinyatakan dalam bentuk angka. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarkan. Sedangkan, data sekunder merupakan data tambahan yang dikumpulkan dari sumber lain yang telah tersedia sebelumnya. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder mencakup profil organisasi, kebijakan organisasi, daftar kehadiran perawat, serta berbagai dokumentasi lain yang berkaitan dengan tenaga perawat di rumah sakit. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi dan mendukung analisis terhadap temuan yang diperoleh dari data primer.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah perawat yang bertugas di rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan yang berjumlah 110 perawat yang berstatus non ASN. Penelitian ini difokuskan pada perawat yang berstatus sebagai non ASN karena mereka cenderung lebih rentan terhadap dampak beban kerja yang berlebih, memiliki status kepagawaian yang tidak tetap, serta mereka memiliki kemungkinan yang paling tinggi untuk meninggalkan tempat kerja ketika *job embeddedness* melemah atau rendah. Sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan yang berjumlah 110 perawat yang berstatus non ASN. Untuk pengukuran masing-masing indikator pada setiap variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini berdasarkan jawaban dari setiap responden yang dapat diukur menggunakan skala Likert 1-5.

Pada penelitian ini, teknik analisis yang digunakan oleh peneliti adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan salah satu metode alternatif penyelesaian model bertingkat yang rumit yang tidak menyaratkan jumlah sampel yang banyak. Selain itu, PLS juga memiliki implikasi yang optimal dalam ketepatan prediksi yang tidak mengasumsikan skala pengukuran data serta dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. merupakan beberapa langkah dalam melakukan PLS yaitu Merancang Outer Model, Merancang Inner Model, mengkonstruksi Diagram Jalur, evaluasi Outer Model dan terdapat kriteria yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penilaian outer model yaitu *convergent validity*, *construct validity*, *discriminant reliability*. Selanjutnya terdapat evaluasi inner model yang terdiri dari Nilai *R-square*, *Goodness of fit*, dan estimasi Koefisien Jalur.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan, *work overload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic sebesar 2,247 di mana nilai tersebut $> 1,96$. Artinya jika semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin rendah tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap *job embeddedness*.

Berdasarkan dengan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa nilai mean secara keseluruhan dari variabel *work overload* sebesar 2,63 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi. Nilai mean tersebut menunjukkan bahwa sebagian perawat merasakan adanya beban kerja yang cukup berat. Akan tetapi, menariknya adalah nilai mean dari *job embeddedness* (aspek *fit*, *link*, *sacrifice*) berada pada kategori yang cukup tinggi. Artinya meskipun perawat mengalami beban kerja yang cukup tinggi, terdapat faktor-faktor lain yang memperkuat keterikatan tersebut, misalnya seperti hubungan sosial, ditempat kerja, nilai-nilai yang sejalan dengan organisasi, serta adanya pertimbangan pengorbanan yang besar jika harus keluar dari pekerjaan mereka saat ini.

Selain itu, jika dilihat dari data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja (pada tabel 4.3) menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 4-6 tahun (43,6%) dan diikuti masa kerja 1-3 tahun (36,4%). Masa kerja yang lebih lama mengakibatkan terbentuknya hubungan sosial yang sangat kuat di tempat kerja serta penyesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis deskriptif di mana nilai mean dari aspek *fit* sebesar 3,86, aspek *links* sebesar 4,18 dan aspek *sacrifice* sebesar 3,85 yang tergolong dalam kategori yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun beban kerja yang dirasakan cukup tinggi namun tidak mempengaruhi keterikatan perawat terhadap organisasi, karena adanya penguatan dari faktor-faktor seperti hubungan keselarasan dengan organisasi (*fit*), sosial antar rekan kerja (*links*), serta pertimbangan pengorbanan jika mereka harus keluar dari pekerjaannya (*sacrifice*).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori *Job Demands-Resource* (JD-R) yang dikemukakan oleh Demerouti et al., (2001) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan bentuk tuntutan pekerjaan yang jika tidak diseimbangkan dengan sumber daya kerja yang memadai, maka dapat menimbulkan stress dan menurunkan komitmen serta keterikatan terhadap organisasi. Selain itu, berdasarkan konsep *job embeddedness* yang dikembangkan oleh Desearsa & Izzati, (2023) yang menjelaskan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *fit*, *link*, dan *sacrifice*. Dalam hal ini, beban kerja yang berlebihan dapat merusak keseimbangan tersebut terutama pada aspek *fit* dan *link*.

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan, *work*

overload berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic sebesar 11,008 di mana nilai tersebut $> 1,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *work overload* berpengaruh secara langsung terhadap *emotional exhaustion*.

Hasil pengujian yang dilakukan menggunakan PLS menunjukkan bahwa *work overload* secara signifikan mempengaruhi *emotional exhaustion*. Oleh karena itu, dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua yang menyatakan bahwa *work overload* berpengaruh secara signifikan terhadap *emotional exhaustion* dapat diterima. Artinya bahwa ketika tuntutan pekerjaan semakin tinggi, maka akan mengakibatkan *emotional exhaustion* semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shantz et al., (2016) yang menjelaskan bahwa *emotional exhaustion* dapat timbul ketika perawat mengalami *work overload*. Hal ini sesuai dengan teori COR yang menjelaskan bahwa salah satu praktik sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dalam mengurangi biaya tertentu serta dapat menambah tekanan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan terjadinya *emotional exhaustion* pada karyawan.

Selain itu, hasil dari penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karatepe, (2013) yang menjelaskan *work overload* merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan terjadi *emotional exhaustion*. Menurut Pangestu et al., (2023) beban kerja yang berlebihan menunjukkan bahwa seseorang memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika seseorang merasa bahwa beban kerja yang diterima melebihi dari kemampuannya, maka hal tersebut beresiko menimbulkan kelelahan. Jika kondisi tersebut dibiarkan, maka akan memberikan dampak negatif terhadap kualitas pekerjaan mereka.

Berdasarkan dengan hasil analisis deskriptif dapat dilihat bahwa nilai mean dari *work overload* sebesar 2,63 yang termasuk dalam kategori cukup tinggi, sedangkan nilai mean dari *emotional exhaustion* sebesar 2,53 yang termasuk dalam kategori rendah. Artinya meskipun beban kerja yang dirasakan oleh perawat cukup tinggi, kelelahan emosional yang mereka alami masih dalam tahap normal. Hal ini jika dikaitkan dengan karakteristik responden berdasarkan dengan tingkat pendidikan (Tabel 2), dapat dilihat bahwa mayoritas responden merupakan lulusan D3 (52,7%) dan diikuti oleh lulusan S1 (47,3%). Latar belakang pendidikan ini memberikan pemahaman profesional yang cukup memadai untuk mengelola stres dan beban kerja secara efisien, yang merupakan salah satu faktor mengapa *emotional exhaustion* tetap tergolong rendah meskipun *work overload* berada pada kategori cukup tinggi.

Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Job Embeddedness*

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan, *emotional exhaustion* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job embeddedness*. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic sebesar 0,908 di

mana nilai tersebut $< 1,96$ sehingga tidak dapat berpengaruh secara langsung antara *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* (Yam et al., 2018).

Tidak adanya pengaruh secara langsung antara *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden untuk *emotional exhaustion* sebesar 2,53 yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang berkerja di RSUD Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan tidak mengalami tingkat kelelahan emosional yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, hipotesis 3 mengenai *emotional exhaustion* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness* tidak terbukti atau tidak dapat diterima. Hasil tersebut menggambarkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang rendah tidak serta-merta berdampak pada tingkat keterikatan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.3, menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 1 tahun dengan 36,4% telah bekerja 1-3 tahun, dan 43,6% selama 4-6 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perawat yang lebih lama bekerja cenderung telah beradaptasi dengan tekanan kerja dan sistem organisasi, serta membangun koneksi yang kuat dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe, (2013), dimana hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa *emotional exhaustion* menunjukkan ketidaknyamanan sebagai bentuk respon afektif yang berhubungan dengan organisasi mereka dan menjadi kurang tertanam dalam pekerjaannya. Berdasarkan dengan hasil analisis deskriptif, total keseluruhan mean dari variabel *emotional exhaustion* sebesar 2,53 yang termasuk dalam kategori rendah. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat tidak mengalami tekanan secara psikis yang disebabkan oleh pekerjaan mereka, meskipun salah satu pertanyaan dari indikator *emotional exhaustion* menunjukkan nilai yang cukup tinggi yaitu sebesar 2,77 yang menyatakan bahwa mereka merasa terlalu bekerja keras dalam pekerjaannya sebagai perawat, namun hal tersebut tidak menimbulkan efek negatif seperti ketegangan serta kecemasan.

Peran Mediasi *Emotional Exhaustion* pada Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perawat rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan, menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* tidak memediasi pengaruh *work overload* terhadap *job embeddedness*. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic sebesar 0,879 di mana nilai tersebut $< 1,96$ sehingga tidak dapat memediasi berpengaruh secara langsung antara *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness*. Sehingga, hipotesis 4 yang menyatakan pengaruh *work overload* terhadap *job embeddedness* yang dimediasi oleh *emotional exhaustion* ditolak.

Terdapat pengaruh tidak signifikan dari mediasi *emotional exhaustion* terhadap *work overload* dan *job embeddedness* tidak akan berakibat pada penurunan *job embeddedness*. Berdasarkan dengan hasil mean indikator pertanyaan *work overload* dapat dilihat bahwa nilai mean tersebut berada pada kategori yang cukup tinggi yaitu sebesar 2.63. Dari nilai rata-rata tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa para perawat memiliki beban kerja yang cukup berat, akan tetapi terdapat salah satu pertanyaan yang memberikan jawaban bahwa para perawat tidak merasa dituntut untuk bekerja dengan cepat yang ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 2,52 yang termasuk dalam kategori rendah. Hasil mean dari indikator *job embeddedness* (Aspek links) dengan nilai tertinggi sebesar 4,18, dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap perawat memiliki hubungan yang baik secara formal maupun informal terhadap sesama perawat. Sedangkan pada *emotional exhaustion* memiliki mean sebesar 2,53 yang terbilang cukup rendah walaupun terdapat salah satu item pertanyaan yang menyatakan bahwa perawat bekerja keras dengan pekerjaannya, namun mereka tidak mengalami gejala kelelahan yang signifikan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *job embeddedness* tidak semata-mata dipengaruhi oleh kondisi psikologis negatif seperti kelelahan emosional, melainkan lebih ditentukan oleh faktor sosial, budaya, dan struktur organisasi. Dechwatanapaisa, (2018) menjelaskan bahwa *job embeddedness* terbentuk melalui tiga elemen utama, yaitu keterikatan (links), kesesuaian (fit), dan pengorbanan (sacrifice), yang bersifat stabil dan tidak mudah tergoyahkan oleh tekanan kerja sesaat. Firmansyah et al., (2021) juga menegaskan bahwa ikatan sosial dan norma komunal memiliki peran dominan dalam mempertahankan keterikatan karyawan, sehingga meskipun mengalami kelelahan emosional, karyawan tetap tidak meninggalkan pekerjaannya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Lee et al, 2014) yang menjelaskan bahwa *job embeddedness* bersifat multidimensional dan tidak selalu sensitif terhadap stresor kerja seperti *emotional exhaustion*. Oleh karena itu, kegagalan peran mediasi kelelahan emosional dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk kuatnya faktor eksternal dan sosial dalam mempertahankan loyalitas perawat terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Peran *Social support* sebagai moderai pada pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Embeddedness*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat di ruang rawat inap RSUD Soe, Kabupaten Timor Tengah Selatan, diketahui bahwa *social support* tidak memiliki peran sebagai moderator dalam hubungan antara beban kerja berlebih *work overload* dan *job embeddedness*. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic sebesar 0,097 di mana nilai tersebut $< 1,96$ sehingga tidak dapat moderasi berpengaruh secara langsung antara *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness*. Sehingga, hipotesis 5 yang menyatakan pengaruh *work overload* terhadap *job embeddedness* yang dengan *social support* sebagai moderasi ditolak.

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang sangat identik dengan tekanan kerja yang sangat tinggi. Menurut penelitian dari Titin, (2023) Bidang

keperawatan sangat dikenal sebagai profesi yang memiliki banyak tuntutan serta beban kerja yang cukup berat. Ketidakpastian jumlah pasien yang harus ditangani setiap harinya menuntut para perawat untuk bekerja secara optimal dengan tingkat konsentrasi tinggi guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun risiko serius bagi pasien akibat penanganan yang tidak tepat. Dalam menghadapi tekanan tersebut, perawat sering kali mencari dukungan sosial di lingkungan kerja, seperti berbagi cerita dan mencari solusi bersama rekan kerja, atau meminta bantuan ketika merasa tidak mampu menyelesaikan suatu permasalahan secara mandiri. Penelitian dari Paramita & Afandi, (2024) yang menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang suportif, misalnya dengan membangun hubungan antar rekan kerja yang positif, lebih efektif dalam mengurangi tekanan dibandingkan hanya berfokus pada pengurangan tingkat stres secara langsung di tempat kerja.

Berdasarkan hasil analisis data dari indikator social support, menunjukkan bahwa nilai mean dari indikator tersebut sebesar 3,94 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para perawat memiliki rasa kepedulian dalam tingkat komunikasi serta memberikan pertolongan secara langsung ketika salah satu perawat memiliki kendala dalam pekerjaannya. Akan tetapi, dalam penelitian ini *social support* tidak memoderasi hubungan dari *work overload* terhadap *job embeddedness* karena permasalahan tekanan pekerjaan masih terbilang cukup rendah serta dapat diatasi oleh mereka sendiri. Selain itu, jika dilihat dari karakteristik responden berdasarkan dengan lama bekerja menunjukkan bahwa perawat yang bekerja 1-3 tahun sebesar 36,4%, sedangkan perawat yang bekerja selama 4-6 tahun sebesar 43,6%. Dari data responden tersebut, menggambarkan bahwa sebagian besar perawat telah cukup lama menghadapi dinamika dan tekanan kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan. Pengalaman kerja yang relatif lama akan memungkinkan perawat untuk mengembangkan kemampuan diri, sehingga beban kerja tidak selalu dirasakan sebagai tekanan yang berat yang membutuhkan bantuan dari pihak lain.

Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial tidak berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara *work overload* dan *job embeddedness* pada perawat yang bekerja di RSUD Soe. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Karatepe, (2013), yang mengungkapkan bahwa dukungan sosial tidak selalu mampu meredam dampak negatif beban kerja terhadap berbagai aspek psikologis dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, terutama dalam konteks pekerjaan yang sangat menuntut seperti layanan kesehatan. Selain itu, studi dari Halbesleben & Buckley, (2004) juga menemukan bahwa dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dan ekspektasi tinggi, seperti dunia keperawatan, dukungan sosial cenderung tidak cukup untuk mencegah efek buruk dari *work overload*, karena stresor utama bersifat struktural dan sistemik, bukan semata interpersonal. Dengan demikian, kegagalan *social support* sebagai moderator dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh kenyataan bahwa meskipun

hubungan antar rekan baik, beban kerja yang tinggi tetap menjadi hambatan utama dalam memperkuat keterikatan perawat terhadap organisasi mereka.

Peran *Social Support* sebagai Moderasi pada Pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *Job Embeddedness*

Berdasarkan dengan hasil penelitian pada perawat rawat inap di RSUD Soe, menunjukkan bahwa *social support* tidak memoderasi pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness*. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic sebesar 0.476 di mana nilai tersebut $< 1,96$ akan tetapi memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$, sehingga tidak dapat moderasi berpengaruh secara langsung antara *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness*. Sehingga, hipotesis 5 yang menyatakan pengaruh *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* yang dengan *social support* sebagai moderasi ditolak.

Menurut penelitian dari Agatha & Siregar, (2023) perawat sering menghadapi tekanan emosional yang cukup berat, termasuk munculnya gejala kecemasan, depresi, kelelahan, serta penurunan kualitas hidup. Tekanan ini umumnya disebabkan oleh permasalahan yang muncul dalam konteks pekerjaan, seperti kesalahan dalam pemberian layanan medis. Situasi tersebut mendorong perawat untuk mencari dukungan dari atasan, sesama rekan kerja, yang tidak hanya memberikan bantuan emosional, tetapi juga membantu mereka dalam mengenali dan memperbaiki kesalahan prosedural yang telah terjadi. Dukungan dari atasan maupun sesama rekan kerja merupakan salah satu sumber daya yang sering dianggap membantu serta dapat mendorong mereka untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan mereka sebagai perawat Agatha & Siregar, (2023). Penelitian dari Demerouti et al., (2001) menjelaskan bahwa meskipun terdapat kesulitan dalam mengontrol emosi para perawat di tempat kerja yang kemudian berdampak pada kelelahan emosional, ketersediaan dukungan dari atasan maupun rekan kerja dapat menjadi salah satu faktor untuk mengurangi permasalahan tersebut.

Tingkat *social support* yang tinggi tidak dapat memberikan pengaruh terhadap *emotional exhaustion* dan *job embeddedness* yang dialami oleh perawat. Hal ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif dimana nilai mean dari *emotional exhaustion* terbilang rendah yaitu sebesar 2,52. Sehingga kelelahan tersebut dapat diatasi dengan kemampuan secara pribadi. Tingkat *social support* dapat berhubungan secara signifikan jika dikaitkan secara langsung dengan *job embeddedness* karena dengan nilai mean dari *social support* dan *job embeddedness* yang tinggi dapat menjelaskan bahwa hubungan secara formal dan informal yang baik dapat memperkuat keterikatan pekerjaan pada setiap perawat. Berdasarkan dengan karakteristik responden sesuai dengan jenjang pendidikan (Tabel 4.2) menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki latar belakang D3 (52,7%) dan S1 (43,3%). Tingkat pendidikan yang dimiliki perawat mencerminkan bahwa mereka telah dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan, termasuk tekanan emosional. Dengan dukungan dari latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang baik, para perawat mampu membangun ketahanan psikologis yang kuat. Oleh karena itu, tingkat kelelahan

emosional cenderung rendah dan tidak terlalu membutuhkan intervensi tambahan berupa dukungan sosial. Selain itu, dapat dilihat juga dari karakteristik responden berdasarkan dengan lama bekerja (Tabel 4.3), yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun, yaitu 36,4% bekerja selama 1–3 tahun dan 43,6% selama 4–6 tahun. Artinya, sekitar 80% responden telah bekerja lebih dari satu tahun, sehingga mereka kemungkinan telah memiliki mekanisme adaptasi pribadi terhadap tekanan emosional dalam pekerjaan. Pengalaman kerja yang cukup lama ini membantu para perawat untuk mengenali sumber stres dan mengelolanya secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada dukungan sosial.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian dan analisis mengenai dampak *work overload* terhadap *job embeddedness*, dengan *emotional exhaustion* sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut serta *social support* sebagai faktor yang memoderasi, pada perawat di RSUD Soe, Kabupaten Timor Tengah Selatan, maka studi ini menarik kesimpulan bahwa: *Work overload* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job embeddedness* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Work overload* berpengaruh positif signifikan terhadap *emotional exhaustion* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Emotional exhaustion* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job embeddedness* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Emotional exhaustion* tidak memediasi pengaruh dari *work overload* terhadap *job embeddedness* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Social support* tidak memoderasi pengaruh dari *work overload* terhadap *job embeddedness* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Social support* tidak memoderasi pengaruh dari *emotional exhaustion* terhadap *job embeddedness* pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agatha, S., & Siregar, T. (2023). *Atasi Kecemasan Perawat dengan Terapi Self Healing: Mindfulness Therapy Meditation*. Pradina Pustaka.
- Ali, I., Khan, M. M., Shakeel, S., & Mujtaba, B. G. (2022). Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: The Mediated Role of Job Embeddedness. *Public Organization Review*, 22(1), 135–154.
- Arinasari, R. (2020). *Pengaruh Work Overload dan Family Work Conflict Terhadap Job Embeddedness dengan Quality of Work Life Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat DPRD DIY)*.
- Astuti, E., Majid, R., & Suhadi, S. (2022). Hubungan Hardiness dengan Burnout pada Perawat di Ruangan Isolasi: Studi Kasus RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat*, 1(3), 135–141. [10.37887/jkkm.v1i3.1069](https://doi.org/10.37887/jkkm.v1i3.1069)
- Bachtiar, H., & Yulianti, P. (2023). The Effect Of Work Overload And Work-Family Conflict On Job Embeddedness With Emotional Exhaustion As A Mediating Variable and Coworker Support As A Moderation Variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(2), 446–470. <https://doi.org/10.31538/ijse.v6i2.2825>
- Buchan, J., Duffield, C., & Jordan, A. (2015). ‘Solving’ nursing Shortages: Do We Need A New Agenda? In *Journal of Nursing Management* (Vol. 23, Issue 5, Pp. 543–545). Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/jonm.12315>
- De Clercq, D., & Belausteguigoitia, I. (2019). Reducing The Harmful Effect of Work Overload on Creative Behaviour: Buffering Roles of Energy-Enhancing Resources. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 5–18. <https://doi.org/10.1111/caim.12278>
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Nurses’ Turnover Intention: The Impact of Leader-Member Exchange, Organizational Identification And Job Embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1380–1391. <https://doi.org/10.1111/jan.13552>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Desearsa, S. A., & Izzati, U. A. (2023). Hubungan antara Job Embeddedness dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 454–469. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53602>
- Dhaini, S. R., Denhaerynck, K., Bachnick, S., Schwendimann, R., Schubert, M., De Geest, S., Simon, M., & Group, M. R. N. Study. (2018). Work Schedule Flexibility is Associated with Emotional Exhaustion Among Registered Nurses in Swiss Hospitals: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Nursing Studies*, 82, 99–105. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.03.019>
- Dogantekin, A., Secilmis, C., & Karatepe, O. M. (2022). Qualitative Job Insecurity, Emotional Exhaustion and Their Effects On Hotel Employees’ Job Embeddedness: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of*

- Hospitality Management*, 105, 103270. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103270>
- Ferreira, A. I. (2017). Leader And Peer Ethical Behavior Influences On Job Embeddedness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(3), 345–356.
- Firmansyah, D., Andiani, N. Y., Pranajaya, E., & Setiawan, T. (2021). Dampak Dari Motivasi Kerja, Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Diversity Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UPK DBM Lengkong Sukabumi). *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(1), 14–24.
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social Support and its Impact On Job Satisfaction and Emotional Exhaustion. *European Journal of Investigation In Health, Psychology And Education*, 13(12), 2827–2840. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout In Organizational Life. *Journal Of Management*, 30(6), 859–879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hanafiah, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Kesehatan*.
- Hobfoll, S. E. (1980). Personal Characteristics of The College Volunteer. *American Journal Of Community Psychology*, 8(4), 503–506.
- Karatepe, O. M. (2013). High-Performance Work Practices, Work Social Support and Their Effects On Job Embeddedness And Turnover Intentions. *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903–921.
- Kyei-Poku, I. (2019). The Influence of Fair Supervision On Employees' Emotional Exhaustion and Turnover Intentions. *Management Research Review*, 42(9), 1116–1132.
- Manzano García, G., & Ayala Calvo, J. C. (2012). Emotional Exhaustion Of Nursing Staff: Influence Of Emotional Annoyance And Resilience. *International Nursing Review*, 59(1), 101–107.
- Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., & Cheung, G. (2018). Factors Predicting Registered Nurses' Intentions To Leave Their Organization And Profession: A Job Demands-Resources Framework. *Journal Of Advanced Nursing*, 74(4), 864–875.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Pangestuani, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., Saratian, E. T. P., Soelton, M., & Hidayat, T. N. (2023). Apakah Benar Perilaku Cyberloafing Akibat Beban Kerja dan Stres Kerja yang Berlebihan? *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 21(2), 214–277.
- Paramita, L., & Afandi, N. K. (2024). Strategi Guru PAI Dalam Mengatasi Burnout di SDN 011 Sangatta Utara. *Jurnal Al Muta'aliyah: Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 4(2), 1–13.
- Pramanasari, I., Mere, D. M., Manafe, H. A., Tule, P., & Bibiana, R. P. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout Syndrome sebagai Variabel Intervening di Masa Pandemi Covid-19 Pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang. *Jurnal Ilmu*

- Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(4).
- Pratiwi, L., KM, M., Yane Liswanti, M., Nawangsari, H., ST, S., Keb, M., & Ns, M. T. P. S. K. (2025). *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja: Sudut Pandang Ilmu Dan Penelitian*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2018). Surveying The Forest: A Meta-Analysis, Moderator Investigation, And Future-Oriented Discussion Of The Antecedents Of Voluntary Employee Turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23–65.
- Ryan, C., Bergin, M., White, M., & Wells, J. S. G. (2019). Ageing In The Nursing Workforce—A Global Challenge In An Irish Context. *International Nursing Review*, 66(2), 157–164.
- Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K., & Bailey, C. (2016). The Effect Of HRM Attributions On Emotional Exhaustion And The Mediating Roles Of Job Involvement And Work Overload. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 172–191.
- Titin, R. (2023). *Pengaruh Penerapan Protokol Covid-19 Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi Pada Perawat Rumah Sakit Di Lampung Timur*. Universitas Lampung.
- Yam, L., Raybould, M., & Gordon, R. (2018). Employment Stability And Retention In The Hospitality Industry: Exploring The Role Of Job Embeddedness. *Journal Of Human Resources In Hospitality & Tourism*, 17(4), 445–464.<https://doi.org/10.1080/15332845.2018.1449560>
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2012). A Review Of Job Embeddedness: Conceptual, Measurement Issues, And Directions For Future Research. *Human Resource Management Review*, 22(3), 220–231.<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.02.004>