
**PENGARUH CAREER CALLING TERHADAP EMPLOYEE
RETENTION PADA TENAGA KESEHATAN: SEBUAH SYSTEMATIC
LITERATURE REVIEW (SLR)**

Faiz Dharmayadi Budiawan¹, Denny Kurnia²

^{1,2}Universitas Serang Raya

E-mail: faizdb66@gmail.com¹, adennyrahmadhiya@gmail.com²

ABSTRACT

The high turnover rate among healthcare workers is a global challenge that threatens hospital operational stability and patient care quality. This phenomenon demands a retention approach that moves beyond transactional compensation, focusing instead on intrinsic psychological drivers. This article aims to synthesize empirical findings regarding the influence of career calling on employee retention among healthcare workers using the Systematic Literature Review (SLR) method. Adopting the PRISMA protocol, the literature search was conducted on the Google Scholar database using Publish or Perish software for articles published between 2016 and 2026. Based on strict inclusion and exclusion criteria, 7 core articles were selected from an initial 500 for in-depth analysis. The synthesis results consistently show that career calling has a positive and significant influence on retention intention. Psychologically, career calling serves as a buffer that neutralizes the impact of post-traumatic stress (PTSD) and emotional burnout while increasing work engagement. However, the literature also reveals that this sense of calling can be eroded by transition shocks and failures to provide adequate medical care. This study provides implications for hospital management to nurture the "fire" of staff's professional calling by granting clinical autonomy, fostering an appreciative work environment, and designing training programs aligned with the personal values of healthcare professionals.

Keywords: Career Calling, Employee Retention, Healthcare Workers, Systematic Literature Review, Nurses.

ABSTRAK

Tingginya tingkat perputaran (turnover) tenaga kesehatan merupakan tantangan global yang mengancam stabilitas operasional rumah sakit dan kualitas layanan pasien. Fenomena ini menuntut pendekatan retensi yang melampaui kompensasi transaksional dengan fokus pada dorongan psikologis intrinsik. Artikel ini bertujuan untuk menyintesis temuan-temuan empiris mengenai pengaruh career calling (panggilan karier) terhadap employee retention pada tenaga kesehatan melalui metode Systematic Literature Review (SLR). Dengan mengadopsi protokol PRISMA, penelusuran literatur dilakukan pada basis data Google Scholar menggunakan perangkat lunak Publish or Perish untuk artikel terbitan tahun 2016-2026. Berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ketat, terpilih 7 artikel inti dari 500 artikel awal untuk dianalisis

secara mendalam. Hasil sintesis menunjukkan bahwa career calling secara konsisten memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat bertahan kerja (retention intention). Secara mekanisme psikologis, career calling berfungsi sebagai sabuk pengaman (buffer) yang menetralkan dampak stres pasca-trauma (PTSD) dan kelelahan emosional, serta meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement). Namun, literatur juga mengungkap bahwa panggilan jiwa ini dapat terkikis oleh guncangan adaptasi (transition shock) dan kegagalan dalam memberikan asuhan medis yang memadai. Kajian ini memberikan implikasi bagi manajemen rumah sakit untuk merawat "api" panggilan profesi staf melalui pemberian otonomi klinis, lingkungan kerja yang apresiatif, serta program pelatihan yang selaras dengan nilai-nilai personal tenaga medis.

Kata Kunci: Career Calling, Employee Retention, Tenaga Kesehatan, Systematic Literature Review, Perawat.

PENDAHULUAN

Fenomena tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover rate*) dan tantangan retensi tenaga kesehatan telah menjadi salah satu isu manajemen sumber daya manusia yang paling mendesak di sektor layanan kesehatan global. Memasuki era pasca-pandemi, rumah sakit dan berbagai fasilitas kesehatan terus berjuang menghadapi krisis ketersediaan staf, di mana perawat, dokter, dan tenaga medis lainnya sangat rentan mengalami kelelahan emosional (*burnout*) akibat lonjakan beban kerja yang tidak seimbang. Ketidakkampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga kesehatan yang kompeten tidak hanya memicu kerugian finansial yang masif akibat biaya rekrutmen dan pelatihan ulang, tetapi juga berdampak langsung pada penurunan kualitas perawatan dan keselamatan pasien. Sebuah riset terbaru mengonfirmasi tingginya krisis ini, di mana tingkat niat keluar (*turnover intention*) perawat di berbagai rumah sakit semakin memprihatinkan dengan angka perputaran yang melampaui batas toleransi normal 10% per tahun akibat tingginya tekanan kerja (Rahmansyah et al., 205 C.E.). Realita krisis sumber daya manusia ini juga selaras dengan kondisi di lapangan, di mana berbagai daerah melaporkan fasilitas layanan kesehatan yang kekurangan tenaga perawat secara signifikan sehingga menghambat optimalisasi pelayanan publik (Irfantini,

2024). Mengingat tingginya urgensi untuk mempertahankan staf di tengah tekanan kerja yang konstan, diperlukan pendekatan retensi yang lebih mendalam dari sekadar kompensasi transaksional, sehingga mengarahkan fokus pada pentingnya meneliti dorongan psikologis dan nilai intrinsik pekerja.

Mempertahankan tenaga kesehatan yang kompeten (*employee retention*) bukan sekadar ukuran stabilitas kepegawaian, melainkan fondasi mutlak yang menjamin keberlangsungan operasional dan mutu klinis sebuah rumah sakit. Tingkat perputaran staf yang tinggi akan memukul telak dua aspek paling krusial dalam ekosistem layanan kesehatan: kualitas perawatan pasien dan efisiensi manajemen organisasi. Dari perspektif klinis, kehilangan perawat atau tenaga medis berpengalaman menyebabkan terputusnya kontinuitas perawatan, hilangnya memori institusional, serta meningkatnya risiko kesalahan medis akibat transisi penugasan ke staf yang belum sepenuhnya beradaptasi. Sementara itu, dari sisi operasional dan finansial, dinamika keluar-masuknya karyawan secara konstan menciptakan beban yang sangat berat bagi departemen Sumber Daya Manusia (HRD). Siklus penarikan (*recruitment*), seleksi, hingga proses orientasi ulang yang tidak berkesudahan tidak hanya menguras secara drastis anggaran rumah sakit, tetapi juga

menyita waktu berharga yang seharusnya dapat dialokasikan untuk program pengembangan kompetensi staf jangka panjang. Ketika retensi tenaga kesehatan berada pada tingkat yang rendah, energi institusi akan terus terkuras hanya untuk menutupi kekosongan posisi staf, sehingga secara fundamental merusak ritme kerja tim dan menghambat upaya perbaikan kualitas layanan pasien secara menyeluruh (Sabatini et al., 2023).

Meskipun faktor-faktor ekstrinsik seperti kompensasi finansial, jenjang karier, dan fasilitas kerja memegang peranan penting dalam keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya, literatur terkini semakin menegaskan bahwa retensi karyawan tidak dapat dipahami semata-mata melalui lensa transaksional. Dalam profesi yang menuntut keterlibatan emosional tingkat tinggi seperti tenaga kesehatan, dorongan intrinsik seringkali menjadi jangkar utama yang mengikat komitmen pekerja terhadap profesinya di tengah lingkungan kerja yang penuh tekanan. Di sinilah konsep *Career Calling* atau panggilan karier/profesional muncul sebagai variabel psikologis yang sangat relevan. *Career Calling* mendefinisikan pekerjaan bukan sekadar sarana untuk mencari nafkah atau mengejar status, melainkan sebagai sebuah tujuan hidup (*purpose*) yang bermakna mendalam, seringkali disertai dengan dorongan prososial yang kuat untuk berkontribusi demi kebaikan yang lebih besar (pengabdian). Pada konteks tenaga kesehatan seperti perawat dan dokter dimensi panggilan jiwa ini termanifestasi dalam hasrat alamiah untuk merawat, menyembuhkan, dan menolong sesama manusia. Ketika seorang tenaga medis memandang pekerjaannya sebagai sebuah "panggilan", mereka cenderung memiliki ketahanan mental (*resilience*) yang lebih baik dan menemukan makna mendalam dalam setiap tindakan klinis yang mereka lakukan, sehingga memunculkan hipotesis kuat bahwa faktor

intrinsik ini dapat bertindak sebagai pelindung (*buffer*) utama terhadap niat untuk meninggalkan profesi maupun institusi tempat mereka mengabdikan.

Meskipun eksplorasi mengenai dampak positif *career calling* terhadap *employee retention* telah mendapatkan perhatian yang cukup besar dalam literatur perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, kajian yang secara khusus mensintesis temuan-temuan tersebut pada populasi tenaga kesehatan masih sangat terbatas. Mayoritas literatur yang ada saat ini umumnya berupa studi primer empiris yang dilakukan secara terpisah, parsial, atau berfokus pada berbagai profesi umum di luar ekosistem medis. Padahal, dinamika kerja di fasilitas layanan kesehatan memiliki tingkat kompleksitas, risiko kedaruratan, dan beban emosional yang sangat berbeda dan tidak dapat disamakan secara *apple-to-apple* dengan sektor industri pada umumnya. Hingga saat ini, masih jarang ditemukan kajian literatur yang komprehensif yang secara sistematis memetakan, mengevaluasi, dan merangkum bagaimana peran "panggilan jiwa" ini secara konsisten mampu menekan niat keluar (*turnover intention*) pada tenaga medis di berbagai konteks. Kekosongan tinjauan literatur (*research gap*) yang terfragmentasi inilah yang menyebabkan belum terbentuknya sebuah pemahaman konseptual yang utuh dan solid mengenai efektivitas *career calling* sebagai instrumen retensi di sektor kesehatan.

Merespons celah penelitian (*research gap*) tersebut, kajian yang mengonsolidasikan berbagai temuan empiris secara terstruktur menjadi sangat esensial untuk dilakukan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur sistematis (*Systematic Literature Review*) mengenai pengaruh *career calling* terhadap *employee retention* pada tenaga kesehatan. Secara lebih spesifik, tinjauan ini akan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan merangkum berbagai studi terdahulu untuk

memetakan bagaimana dorongan panggilan jiwa secara konsisten berkontribusi dalam menekan niat keluar (*turnover intention*) pada profesi perawat dan tenaga medis lainnya di berbagai konteks layanan kesehatan. Melalui sintesis literatur ini, diharapkan hasil penelitian tidak hanya mampu memperkaya khazanah keilmuan di bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan landasan teoretis yang kuat serta wawasan praktis bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih efektif, holistik, dan berkelanjutan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis secara komprehensif berbagai literatur terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Agar proses penelusuran dan penyaringan data berjalan secara objektif, transparan, dan dapat direplikasi (*replicable*), pelaksanaan tinjauan literatur ini secara ketat mengadopsi protokol *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) edisi terbaru. Penggunaan pedoman PRISMA menyediakan kerangka kerja yang sangat terstruktur mulai dari tahapan identifikasi awal di berbagai *database* akademik, proses *screening*, penentuan kelayakan studi, hingga tahap akhir inklusi literatur. Pendekatan sistematis ini sangat krusial untuk meminimalisir bias pemilihan artikel, sehingga literatur yang pada akhirnya diekstraksi benar-benar merepresentasikan temuan yang paling valid dan reliabel terkait pengaruh *career calling* terhadap retensi tenaga kesehatan (Page et al., 2021).

Strategi pencarian literatur dilakukan secara terstruktur dengan memfokuskan penelusuran pada basis data akademik terkemuka, yaitu *Google Scholar*. Untuk memastikan penarikan artikel yang

komprehensif dan tepat sasaran, pencarian dikonstruksi menggunakan serangkaian kata kunci spesifik (*search string*) yang digabungkan dengan operator Boolean. Adapun formulasi kata kunci bahasa Inggris yang diaplikasikan adalah: ("career calling" OR "calling at work" OR "sense of calling") AND ("employee retention" OR "turnover intention" OR "intention to stay") AND ("health workers" OR "nurses" OR "medical staff" OR "healthcare professionals" OR "hospital"). Guna mengoptimalkan efisiensi dan akurasi dalam menghimpun literatur berskala besar, proses ekstraksi pencarian ini didukung oleh penggunaan perangkat lunak *Publish or Perish*. Melalui integrasi perangkat lunak ini, seluruh metadata artikel termasuk judul, abstrak, penulis, dan tahun terbit dapat ditarik dan diorganisasikan secara otomatis, yang selanjutnya menjadi pangkalan data utama untuk proses penyaringan bertahap pada fase berikutnya.

Untuk memastikan relevansi dan kualitas literatur yang disintesis, penelitian ini menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi yang sangat ketat pada tahap penyaringan data. Kriteria inklusi dalam tinjauan ini meliputi: (1) dipublikasikan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir, yakni dari tahun 2016 hingga 2026, guna menangkap dinamika kontemporer dan pergeseran tren kerja pada tenaga kesehatan, terutama selama dan pasca-pandemi global; (2) merupakan artikel jurnal ilmiah empiris yang telah melalui proses telaah sejawat (*peer-reviewed journal*); serta (3) diterbitkan dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia. Sebaliknya, kriteria eksklusi ditetapkan dengan mengeliminasi jenis publikasi yang belum diuji secara empiris atau tidak melewati standar peninjauan berlapis yang ketat, seperti prosiding konferensi (*conference paper*), bab buku (*book chapter*), laporan editorial, serta artikel tinjauan literatur lainnya. Pembatasan spesifik pada artikel *peer-reviewed* ini merupakan langkah metodologis yang esensial untuk menjamin

bahwa seluruh data primer yang diekstraksi memiliki validitas, reliabilitas, dan kualitas akademis yang dapat dipertanggungjawabkan (Snyder, 2019)

Setelah himpunan literatur awal berhasil ditarik dan dikumpulkan dari basis data, tahapan krusial berikutnya adalah proses penapisan (*screening*) kelayakan dan ekstraksi data secara terstruktur. Pada tahap awal seleksi, evaluasi dilakukan dengan meninjau judul dan abstrak dari setiap artikel untuk memastikan relevansi konseptualnya dengan variabel *career calling* dan *employee retention* pada konteks klinis atau medis. Artikel yang secara substansi menyimpang dari fokus populasi tenaga kesehatan langsung dieksklusi. Selanjutnya, artikel-artikel yang lolos penapisan awal dianalisis lebih mendalam melalui tahapan pembacaan teks penuh (*full-text assessment*) guna memverifikasi kepatuhannya terhadap kriteria kelayakan (*eligibility*) yang telah ditetapkan sebelumnya. Terhadap kumpulan literatur akhir yang dinyatakan valid dan memenuhi syarat, peneliti kemudian melakukan proses ekstraksi data secara sistematis. Proses ekstraksi ini difokuskan pada pengumpulan informasi esensial ke dalam sebuah matriks sintesis, yang mencakup identitas penulis, tahun publikasi, desain penelitian, karakteristik sampel tenaga kesehatan, alat ukur yang digunakan, serta temuan empiris utama mengenai bagaimana "panggilan jiwa" secara spesifik memengaruhi niat karyawan untuk bertahan. Data-data yang telah diekstraksi inilah yang selanjutnya ditabulasi, dianalisis secara komparatif, dan disintesis secara naratif untuk menjawab tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Proses penelusuran literatur dan seleksi studi dalam penelitian ini dieksekusi secara sistematis dengan merujuk pada pedoman alur diagram PRISMA. Berdasarkan eksekusi strategi pencarian awal melalui

basis data akademik, berhasil dihimpun sebanyak 500 artikel yang teridentifikasi melalui kombinasi kata kunci yang telah ditetapkan. Dari himpunan pencarian awal tersebut, langkah pertama yang dilakukan adalah pembersihan data dari rekam jejak ganda, yang kemudian menyisakan 300 artikel unik setelah tahap penghapusan duplikasi. Tahap krusial selanjutnya adalah penapisan (*screening*) kelayakan secara manual berdasarkan peninjauan relevansi judul dan abstrak. Proses ini mengeliminasi studi yang secara konseptual berada di luar ruang lingkup penelitian dan tidak berfokus pada ekosistem medis, sehingga menyusutkan literatur secara signifikan menjadi 50 artikel potensial. Pada tahap akhir, ke-50 artikel tersebut dievaluasi secara menyeluruh melalui pembacaan teks penuh (*full-text assessment*) untuk memastikan kepatuhan mutlaknya terhadap kriteria inklusi dan eksklusi. Setelah menyingkirkan artikel yang tidak secara eksplisit mengukur hubungan antara *career calling* dan *employee retention* pada populasi tenaga kesehatan, pada akhirnya didapatkan 7 artikel inti yang dinilai paling relevan, valid, dan memenuhi syarat untuk diekstraksi serta dianalisis secara mendalam.

Berdasarkan ekstraksi data dari ketujuh artikel inti yang memenuhi kriteria kelayakan, profil dan karakteristik studi didominasi oleh pendekatan empiris yang berpusat di kawasan Asia. Secara geografis, enam dari tujuh penelitian dilakukan di negara-negara Asia Timur, yang terbagi rata antara Tiongkok (seperti studi oleh (Lin et al., 2025). Dan (Xin et al., 2024) dan Korea Selatan (studi oleh (MJ Woo, 2025) & (Lee et al., 2024), dan (Cho & Wee, 2023)). Hanya terdapat satu penelitian yang merepresentasikan kawasan Eropa, yakni studi yang dilakukan pada pekerja kesehatan di Italia (Dalla Rosa et al., 2024). Dari aspek populasi dan sampel subjek, literatur yang ada menunjukkan bias profesi yang sangat kuat ke arah keperawatan. Enam studi

memfokuskan observasinya secara eksklusif pada populasi perawat dengan berbagai spesifikasi mulai dari perawat klinis umum, perawat lulusan baru (*new graduate nurses*), perawat sistem kerja bergilir (*shift nurses*), hingga perawat garis depan penanganan COVID-19 sementara hanya satu studi yang meneliti sampel tenaga kesehatan lintas profesi secara umum. Secara metodologis, ketujuh literatur tersebut menunjukkan keseragaman desain yang mutlak, di mana seluruh penelitian mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode survei potong lintang (*cross-sectional design*). Pengumpulan data dalam studi-studi ini sangat bergantung pada distribusi instrumen kuesioner pelaporan mandiri (*self-reported online surveys*), dengan jumlah keterlibatan sampel yang bervariasi dari skala kecil (151 responden) hingga skala besar (906 responden).

Secara tematik, sintesis dari literatur yang ditelaah secara konsisten mengonfirmasi hipotesis utama bahwa *career calling* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat retensi tenaga kesehatan. Mayoritas studi menyepakati postulat bahwa semakin tinggi dorongan "panggilan jiwa" seorang pekerja medis, semakin tinggi pula niat mereka untuk bertahan (*retention intention*), yang secara bersamaan berbanding terbalik dengan niat untuk berhenti kerja (*turnover intention*). Lebih dari sekadar korelasi statistik, literatur-literatur ini mengungkap beberapa mekanisme psikologis yang esensial mengenai bagaimana panggilan profesi bekerja di dalam kognisi pekerja. Pertama, *career calling* terbukti bertindak sebagai sabuk pengaman psikologis (*psychological buffer*) yang memoderasi dan melindungi tenaga medis dari dampak destruktif akibat lingkungan kerja klinis yang bertekanan tinggi. Bagi perawat yang berhadapan langsung dengan krisis, seperti stres pasca-trauma (PTSD) atau ketakutan ekstrem selama pandemi, rasa panggilan yang tinggi

secara efektif menetralkan persepsi ancaman tersebut dan mencegahnya bermuara pada kelelahan emosional (*burnout*). Kedua, dari jalur mediasi, panggilan karier memicu tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) yang sangat mendalam. Dorongan prososial intrinsik ini membuat perawat lebih berdedikasi dalam mencegah kelalaian medis (*missed nursing care*) dan mampu bertahan melewati guncangan adaptasi (*transition shock*), terutama bagi perawat yang baru lulus. Melalui pemenuhan makna hidup dan kepuasan dalam memberikan asuhan kemanusiaan, *career calling* pada akhirnya mengunci komitmen psikologis tenaga kesehatan untuk tetap mengabdikan pada profesi dan institusinya.

Meskipun literatur secara umum mengafirmasi dampak protektif dari panggilan karier, hasil ekstraksi data juga menyingkap nuansa kontekstual dan batasan struktural dari variabel tersebut saat dihadapkan pada realitas klinis. Terkait dengan asumsi mengenai risiko kelelahan ekstrem, studi-studi ini tidak menemukan bukti bahwa *career calling* yang terlalu tinggi menjadi pemicu utama *burnout*. Sebaliknya, kelelahan emosional dipicu langsung oleh ketakutan ekstrem dan tingginya tuntutan pekerjaan. Akan tetapi, literatur menemukan kerentanan lain: dorongan "panggilan jiwa" ini ternyata bukanlah sebuah atribut statis yang kebal terhadap lingkungan yang buruk. Studi menunjukkan bahwa paparan guncangan adaptasi (*transition shock*) yang tidak terkelola secara perlahan justru dapat mengikis atau menurunkan tingkat *career calling* itu sendiri, khususnya pada perawat baru, yang pada gilirannya akan memicu niat mereka untuk keluar. Lebih lanjut, ketika lingkungan kerja yang tidak memadai memaksa perawat melakukan kelalaian atau kegagalan dalam memberikan asuhan penuh (*missed nursing care*), hal tersebut bertindak sebagai mediator negatif yang langsung menaikkan niat berhenti kerja, terlepas dari

seberapa tinggi panggilan awal mereka. Temuan-temuan ini secara krusial menegaskan bahwa *career calling* tidak dapat dibiarkan berdiri sendiri sebagai satu-satunya tameng institusi. Agar retensi dapat tercipta secara berkelanjutan, panggilan jiwa harus ditopang kuat oleh variabel personal seperti ketahanan mental (*resilience*) dan ketabahan (*grit*), serta kewajiban mutlak dari pihak manajemen rumah sakit untuk menekan pemicu stres pasca-trauma (PTSD) dan memastikan lingkungan klinis yang mendukung tercapainya kepuasan kerja.

Diskusi

Temuan dalam tinjauan literatur sistematis ini mempertegas pergeseran paradigma dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), dari pendekatan transaksional menuju pendekatan nilai-nilai intrinsik. Secara teoritis, keberadaan *career calling* pada tenaga kesehatan mengubah landasan hubungan antara individu dan organisasi. Ketika seorang tenaga medis memandang pekerjaannya sebagai sebuah "panggilan" (*calling*), dan bukan sekadar pekerjaan (*job*) untuk mengejar upah atau karier (*career*) untuk mengejar status, mereka mengembangkan ikatan emosional dan moral yang sangat kuat. Dalam perspektif MSDM, hal ini menciptakan tingkat komitmen organisasi afektif yang melampaui kepuasan kerja standar. Panggilan jiwa bertindak sebagai jangkar yang memberikan makna mendalam pada setiap tindakan klinis, sehingga meskipun tenaga kesehatan dihadapkan pada tekanan beban kerja yang ekstrem, mereka memiliki alasan eksistensial untuk bertahan. Dengan demikian, retensi tidak lagi hanya bergantung pada faktor ekstrinsik, melainkan pada sejauh mana organisasi mampu menjaga api pengabdian dalam diri setiap tenaga medis.

Bagi praktisi SDM dan manajemen rumah sakit, temuan ini memberikan arah baru dalam merancang strategi retensi yang

lebih holistik. Manajemen rumah sakit tidak bisa lagi hanya mengandalkan penyesuaian gaji untuk menekan angka *turnover*. Langkah praktis yang perlu diambil adalah menciptakan ekosistem kerja yang mampu memfasilitasi dan merawat panggilan jiwa tersebut. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian otonomi klinis yang bertanggung jawab, yang memungkinkan tenaga medis merasa memiliki kendali atas profesionalisme mereka. Selain itu, manajemen perlu membangun budaya apresiasi yang tidak hanya berbasis pada indikator kinerja kuantitatif, tetapi juga pada aspek kemanusiaan dan nilai-nilai pengabdian. Program pengembangan staf juga sebaiknya didesain agar selaras dengan nilai-nilai personal tenaga kesehatan, misalnya melalui pelatihan yang berfokus pada *compassion* dan ketahanan mental, sehingga panggilan profesional mereka tetap terjaga di tengah tantangan operasional yang dinamis.

Penulis menyadari bahwa tinjauan literatur sistematis ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasilnya. Pertama, batasan pada penggunaan basis data tertentu dan kata kunci yang spesifik mungkin menyebabkan beberapa literatur relevan lainnya tidak terindeks dalam kajian ini. Kedua, rentang waktu publikasi yang dibatasi antara tahun 2016 hingga 2026 dan fokus pada artikel berbahasa Inggris serta Indonesia dapat membatasi generalisasi temuan pada konteks budaya atau wilayah geografis lain yang tidak terwakili dalam sampel studi yang dianalisis. Terakhir, karena studi yang diulas didominasi oleh metode potong lintang (*cross-sectional*), maka hubungan kausalitas jangka panjang antara *career calling* dan retensi masih memerlukan eksplorasi lebih lanjut.

Berdasarkan celah yang ditemukan dalam tinjauan ini, terdapat kebutuhan mendesak untuk melakukan penelitian empiris lebih lanjut, khususnya dalam

konteks layanan kesehatan di Indonesia. Penelitian masa depan disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam mekanisme mediasi dan moderasi yang lebih kompleks. Sangat direkomendasikan bagi para peneliti selanjutnya untuk menguji peran variabel *work engagement* sebagai mediator, serta kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *career calling* dan *employee retention*. Penelitian dengan desain longitudinal atau kualitatif fenomenologi juga sangat diperlukan untuk menangkap dinamika perubahan "panggilan jiwa" dari waktu ke waktu, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih utuh bagi pengembangan teori MSDM di sektor kesehatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur sistematis terhadap studi-studi terkini, dapat disimpulkan bahwa *career calling* merupakan fondasi psikologis yang krusial dalam meningkatkan *employee retention* pada tenaga kesehatan. Panggilan jiwa bertindak sebagai jangkar intrinsik yang memberikan makna pada pekerjaan, sehingga mampu melindungi tenaga medis dari dampak tekanan kerja ekstrem dan niat untuk berhenti. Namun, kekuatan panggilan profesi ini tidak bersifat statis dan dapat terkikis apabila dihadapkan pada lingkungan kerja yang toksik atau guncangan adaptasi yang tidak terkelola. Oleh karena itu, diperlukan dukungan sistemik dari manajemen rumah sakit untuk memfasilitasi nilai-nilai panggilan tersebut melalui kebijakan yang mendukung otonomi, kesejahteraan emosional, dan budaya organisasi yang apresiatif. Penguatan aspek intrinsik ini, yang didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, menjadi strategi kunci dalam menjaga keberadaan tenaga kesehatan yang kompeten dan berdedikasi tinggi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cho, E. Y., & Wee, H. (2023). Factors Affecting Nurse Retention Intention: With a Focus on Shift Nurses in South Korea. *Healthcare (Switzerland)*, *11*(8), 1–9. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081167>
- Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Mauno, S. (2024). Who saves the saviours during a pandemic? career calling protects healthcare workers from burnout and resigning. *Current Psychology*, *43*(19), 17889–17899. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-05272-y>
- Irfantini, R. (2024). *Kabupaten Sanggau Masih Kekurangan Perawat*. Radio Republik Indonesia (RRI).
- Lee, G. R., Lee, I., Chung, M., & Ha, J. (2024). Effects of grit, calling, and resilience on the retention intention of general hospital nurses. *International Nursing Review*, *71*(4), 766–775. <https://doi.org/10.1111/inr.12908>
- Lin, Q., Liu, L., Wu, J., Fu, M., Chen, P., Sun, K., Zhang, W., Niu, Y., Zhao, J., Chen, K., Li, L., & Jiang, M. (2025). The mediating effect of work engagement on the relationship between professional calling and turnover intention among Chinese nurses: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, *24*(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03087-9>
- MJ Woo, B. P. (2025). The Moderating Effect of Calling in the Relationship between Post-Traumatic Stress and Turnover Intention of Nurses Who Cared for COVID-19 Patients. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T.,

- Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews*, *10*(1), 89. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4>
- Rahmansyah, I., Aji, B., Suratman, S., & Arum, K. K. (2024). Factors influencing nurse turnover intention at private Hospitals in Purwokerto in 2024. *Science Midwifery*, *13*(2).
- Sabatini, M. S. N., Dwiantoro, L., & Dewi, N. S. (2023). Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Surya Muda*, *5*(1).
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, *104*, 333–339.
- Xin, D., Li, W., Zhu, W., Li, M., Xu, N., Yue, L., Cui, L., & Wang, Y. (2024). Relationship between transition shock, resilience, career calling, and retention intention among new nurses: a moderated mediation model. *BMC Nursing*, *23*(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02555-y>.