



Article

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* pada Perawat Di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan

Soliha^{1*}, Rohilatul Jannah^{2*}, Komariyah^{3*}

^{1,3}Program Studi Keperawatan, STIKES Ngudia Husada Madura

²Program Studi Administrasi Kesehatan, STIKES Ngudia Husada Madura

SUBMISSION TRACK

Received: December 08, 2024

Final Revision: December 17, 2024

Available Online: December 23, 2024

KEYWORDS

Stres Kerja, Turnover Intention, Perawat

CORRESPONDENCE

E-mail: leaelamoora@gmail.com

A B S T R A C T

Turnover intention adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan ditempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Kejadian perpindahan perawat (*turnover intention*) yang tinggi di rumah sakit dapat menimbulkan hambatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan hasil studi pendahuluan didapatkan data sebanyak 41,6% perawat memiliki *Turnover intention* berada pada kategori Tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat di wilayah kerja Puskesmas Bangkalan

Penelitian ini menggunakan desain analitik korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 58 perawat dengan besar sampel sebanyak 51 Responden dengan teknik *sample random sampling*. Variabel independen: stres kerja. dan variabel dependen: *turnover intention*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan 2 kuesioner yaitu stres kerja dan *turnover intention*. Data di analisis dengan menggunakan *spearman rank* dengan α 0,05. No uji layak etik NO: 2094/KEPK/STIKES-NHM/EC/IV/2024

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar stres kerja dalam kategori sedang (88,2%). *Turnover intention* perawat sebagian besar dalam kategori sedang (68,8%). Hasil uji *spearman rank* variabel stres kerja dengan *turnover intention* di dapatkan *p value* sebesar $0,003 < \alpha$ 0,05 maka ada hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Saran bagi perawat diharapkan perawat mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang di tetapkan sehingga mampu menurunkan Stres dan mencegah terjadinya keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru.

I. INTRODUCTION

Puskesmas merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang

bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam wilayah kerjanya. Secara umum, puskesmas harus memberikan

pelayanan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif baik melalui upaya kesehatan perorangan (UKP) atau upaya kesehatan masyarakat (UKM). Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi, termasuk puskesmas. Keberadaan sumber daya manusia harus direncanakan dan dikelola dengan baik (Suryanto, 2020). Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal. Perubahan hubungan dengan sumber daya manusia dikarenakan lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi komitmen organisasi, iklim organisasi, dan keamanan kerja dan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah bagi karyawan (*turnover intention*) yang pada akhirnya dapat menimbulkan *turnover intention* yang sebenarnya (Padila and Andri, 2022).

Fenomena yang sering terjadi adalah Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* adalah keinginan berpindah yang menggambarkan pikiran individu untuk keluar, mencari pekerjaan ditempat lain, serta keinginan meninggalkan organisasi. Kejadian perpindahan perawat (*turnover*) yang tinggi di rumah sakit dapat menimbulkan hambatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Fenomena keinginan pindah dari tempat kerja seorang perawat akhir-akhir ini cenderung meningkat (Sutagana et al., 2023).

Berdasarkan laporan *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020, tingkat perpindahan tenaga kesehatan di seluruh dunia diperkirakan mencapai 17,4% pertahun. Angka ini bervariasi dari negara kenegara dan antara jenis tenaga kesehatan. Beberapa negara, terutama di wilayah Sub-Sahara Afrika, mengalami tingkat perpindahan yang sangat tinggi,

mencapai lebih dari 20% per tahun. Pada tahun 2021, negara dengan angka perpindahan tertinggi adalah *Mozambik, Lesotho, Zambia, Malawi, Dan Kongo*. Rata-rata tingkat perpindahan tenaga kesehatan di Afrika mencapai 17,5%. Di Indonesia Berdasarkan data Kemenkes pada tahun 2019, perputaran tenaga kesehatan di Indonesia mencapai sekitar 25,6% (Giranda, Kusumajaya and Maryana, 2023).

Berdasarkan Indrawan, 2020 rumah sakit di Jawa Timur juga mengalami angka *Turnover intention* yang tinggi yaitu 32% tahun 2010 meskipun pada tahun 2013 telah menurun menjadi 16%. Angka *Turnover intention* ini lebih tinggi bila dibandingkan dengan angka *Turnover intention* yang ideal, yaitu 5-10% per tahun (Janna and Paradilla, 2023). Berdasarkan studi pendahuluan yang di lakukan Di wilayah kerja Puskesmas Bangkalan melalui Pengisian kuesioner *Turnover intention* dilakukan kepada 12 responden yang bekerja di puskesmas bangkalan dan didapatkan hasil 41,6% perawat memiliki *Turnover intention* berada pada kategori Tinggi, perawat memiliki *Turnover intention* berada pada kategori Sedang 41,6%, perawat memiliki *Turnover intention* berada pada kategori rendah 16,6%. Hal ini menunjukkan Masih ada perawat yang memiliki niat untuk mencari pekerjaan yang lain. Dari hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa tingginya *Turnover intention* yang dimiliki perawat berkaitan dengan niat untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain atau pekerjaan yang lebih baik.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi turnover intention. Diantaranya kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, keterlibatan kerja dan iklim organisasi. Hal ini juga sejalan dengan teori harapan, dimana adanya lingkungan kerja yang baik, membuat karyawan termotivasi untuk mengeluarkan segala potensi yang ia miliki dan harapan mendapatkan *reward*, maka kinerjanya meningkat, sehingga menurunkan keinginan untuk *turnover intention* (Helen Novita Sandhy Mashadi, 2019). Dampak negatif *turnover intention* bagi perusahaan yaitu

suasana kerja menjadi tidak kondusif, meningkatnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, menurunnya produktifitas, harus mencari karyawan baru, mengeluarkan biaya dan waktu untuk merekrut karyawan yang memiliki kemampuan serta kualitas yang diinginkan perusahaan (Priyana, Permanawati and Saberina, 2022).

Tingginya tingkat *turnover intention* menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan sehingga manajemen personalia mengalami kesulitan saat mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan memiliki kualitas baik yang berujung menjadi percuma (Putu, 2023). Jika dilihat dari persepsi suatu karyawan dalam pencapaian pekerjaan dengan alasan tingkat stres yang tinggi akan menghilangkan ide kreatif mereka dan mengurangi pengayaan dan pemberdayaan kerja (Sutagana *et al.*, 2023).

II. METHODS

Jenis penelitian ini menggunakan desain analitik korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu 58 perawat dengan besar sampel sebanyak 51 Responden dengan teknik *sample random sampling*. Variabel independen: stres kerja. dan variabel dependen: *turnover intention*. Alat ukur menggunakan kuesioner stress kerja dan *turnover intention*. Uji Statistik menggunakan Spearman rank dengan $\alpha=0,05$.

III. RESULT

DATA UMUM

Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, lama bekerja, pendidikan perawat yang bekerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan

Jenis kelamin	frekuensi	persentase(%)
Laki-laki	13	25,5
Perempuan	38	74,5
Total	51	100
Usia	frekuensi	persentase(%)

25-35 tahun	21	41,2
36-45 tahun	27	52,9
46-55 tahun	2	3,9
56-65 tahun	1	2,0
Total	51	100
Status perkawinan	frekuensi	Persentase (%)
Kawin	45	88,2
Belum Kawin	6	11,8
Total	51	100
Lama berkerja	frekuensi	persentase(%)
< 1 tahun	3	5,9
1-4 tahun	1	2,0
5-10 tahun	9	17,6
>10 tahun	38	74,5
Total	51	100
Pendidikan terakhir	frekuensi	persentase(%)
D3	21	41,2
S1	30	58,8
Total	51	100

Sumber : Data Primer, Mei 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 responden dengan presentase (74,5%), sebagian besar dari responden berusia 36-45 tahun sebanyak 27 dengan presentase (52,9%), hampir seluruh dari responden dengan status perkawinan sudah kawin sebanyak 45 dengan presentase (88,2%), sebagian besar dari responden Lama berkerja selama >10 tahun sebanyak 34 responden dengan presentase (74,5%), sebagian besar dari responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 30 responden dengan persentase (58,8%).

DATA KHUSUS

Distribusi Frekuensi Karakteristik responden berdasarkan stres kerja terhadap perawat yang bekerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan

Stress kerja	Frekuensi	Persentase(%)
Berat	6	11,8
Sedang	45	88,2
Ringan	0	0,0
Total	51	100

Sumber : Data Primer, Mei 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hampir seluruh dari responden memiliki stress kerja sedang sebanyak 45 responden dengan persentase (88,2%).

Distribusi Frekuensi Berdasarkan *turnover intention* terhadap perawat yang bekerja di wilayah kerja puskesmas bangkalan

<i>Turnover intention</i>	frekuensi	persentase(%)
Tinggi	16	31.4
Sedang	35	68,6
Rendah	0	0,0
Total	51	100

Sumber : Data Primer, Mei 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden memiliki *turnover intention* sedang sebanyak 35 responden dengan persentase (68,6%).

Tabulasi silang Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada Tabulasi silang Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada/ perawat di wilayah kerja puskesmas bangkalan

		<i>Turnover intntio</i>						Total	
		Tinggi		Sedang		Rendah			
Stress kerja	Berat	F	%	F	%	F	%	F	%
	Sedang	3	5,9	3	5,9	0	0,0	6	11,8
	Ringan	13	25,5	32	62,7	0	0,0	45	88,2
	Total	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total		16	31.4	35	68.6	0	0,0	51	100

Uji Statistik: *spearman rank*
 $\alpha = 0,05$
 $p = 0,003$
 $r = 0,411$

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa Sebagian besar perawat memiliki stres kerja yang sedang dengan *turnover intention* sedang sebanyak 32 dengan persentase (62,7%). Sangat sedikit perawat memiliki stres kerja yang Berat dengan *turnover intention* yang tinggi sebanyak 3 perawat dengan persentase (5,9%). Hasil uji statistik *spearman rank* diperoleh nilai p Value 0,003 berarti nilai p Value = $< \alpha$ (0,5). Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,411 sehingga H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Stres Kerja dengan *turnover intention* perawat di

wilayah kerja puskesmas bangkalan sehingga korelasi diantara kedua variabel dapat dikatakan hubungan sedang.

IV. DISCUSSION

Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di dapatkan bahwa stress kerja perawat yang bekerja di wilayah kerja puskesmas bangkalan dari total keseluruhan yaitu 51 responden hampir seluruh memiliki stress kerja sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian khoirunnisa 2022 menunjukkan bahwa perawat sebagian besar hampir setengahnya memiliki stres kerja sedang. Penelitian yang di lakukan oleh (Wardhani, Muchtar and Farhiyani, 2020) juga mendukung terhadap hasil penelitian yang di dapatkan yaitu hasil Analisis univariat menunjukkan bahwa stres kerja perawat pada perawat IGD di RSUD Kabupaten Semarang mayoritas hampir seluruhnya memiliki stres tingkat sedang. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja perawat pada tingkat sedang berdasarkan hasil terbanyak pada kuesioner yaitu perawat menghindari masalah, berpikir terhadap hal-hal kecil, merasa kehilangan konsentrasi, merasa tidak cocok dengan pekerjaan dan merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut peneliti Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance individu. Stres kerja yang dialami oleh perawat mayoritas berkategori sedang. Stres kerja diartikan sebagai respon individu baik reaksi fisiologis, psikologis, maupun perilaku terhadap stresor internal dan eksternal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja pada intinya merujuk pada kondisi pekerjaan yang mengancam individu. Stres kerja timbul sebagai bentuk ketidak harmonisan individu dengan lingkungan kerja. Stres dapat berpengaruh

terhadap kelelahan kerja namun tingkat pengaruhnya tidak sama bagi tiap pekerja.

Berdasarkan analisis butir kuesioner nilai tertinggi di dapatkan pada Aspek Psikologis dengan pernyataan responden memiliki kesehatan mental yang baik saat ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Septi apriyani 2022 menunjukkan kesehatan mental adalah orang yang menerima tanggung jawab, tumbuh dan menjadi dewasa dari waktu ke waktu, dan menyesuaikan bagaimana dia berpartisipasi untuk mematuhi norma dan praktik sosial dalam budayanya (Septi Apriyani, 2022). Menurut peneliti Kesehatan mental merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan diri sendiri, yang di dalamnya terdapat kemampuan-kemampuan untuk mengelola stres kehidupan yang wajar, untuk bekerja secara produktif dengan orang lain dan masyarakat serta lingkungan. Definisi ini lebih tepat bagi mereka yang selalu komit dengan prinsip dan kerja konseling karena arah dari definisi tersebut terletak pada kesadaran diri dengan kemampuan penyesuaian diri mengembangkannya dengan mengenal akan adanya kekuatan diri sendiri, orang lain dan masyarakat serta lingkungan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja dalam kategori sedang adalah usia responden. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sebagian besar usia 36-45 tahun usia tersebut menurut Dipkes merupakan usia dewasa akhir. Usia dewasa akhir merupakan dimana pada saat itu perawat senior sudah mendapatkan banyak pengalaman sehingga stresnya menjadi sedang bukan dalam kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Al Fatih 2022 dimana disebutkan bahwa semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Hal ini disebabkan oleh karena pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik dibanding dengan pekerja dengan usia yang lebih muda (Al Fatih, Tania and Pratiwi, 2022). Menurut peneliti Usia merupakan salah satu pemicu stres kerja dikarenakan semakin usia bertambah maka semakin mudah untuk mengalami stres

disebabkan faktor fisiologi yang sudah mengalami penurunan dalam kemampuan daya ingat, kekuatan dan semakin memiliki masalah yang kompleks.

Gambaran *Turnover Intention* Perawat Yang Bekerja Di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di dapatkan bahwa *turnover intention* perawat yang bekerja di wilayah kerja puskesmas bangkalan dari total keseluruhan yaitu 51 responden sebagian besar memiliki *turnover intention* sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian (Reinaldo, Ruswanti and Kusumapradja, 2020). menyatakan nilai rata-rata untuk variabel *turnover intention* Sebagian besar termasuk dalam kategori sedang. Artinya rata-rata perawat di RS. MK memiliki keinginan untuk meninggalkan rumah sakit dengan tingkat sedang. Menurut peneliti *turnover intention* diawali dengan keinginan untuk keluar dari tempat kerja atau keinginan secara sadar perawat keluar dari puskesmas adalah munculnya rasa tidak puas terhadap tempat kerja tersebut, kemudian muncullah pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, mulai berniat meninggalkan tempat kerja dan mencari tempat kerja baru. Apabila terjalin *turnover intention* secara terus menerus Mengenai itu bisa menyulitkan sebuah puskesmas yang hendak kehabisan beberapa karyawan serta posisi yang sangat kosong. *turnover intention* biasanya di alami oleh perawat-perawat atau organisasi-organisasi lain itu mayoritas berkategori sedang.

Berdasarkan analisis butir kuesioner nilai tertinggi di dapatkan pada Aspek berfikir untuk berhenti dan mengundurkan diri dengan pernyataan responden mempunyai pikiran untuk meninggalkan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Suhakim and Badrianto, 2021) menyatakan *turnover intention* bisa terjadi sukarela maupun terpaksa, menyatakan bahwa *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya

adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan. Menurut peneliti Perawat akan keluar dari rumah sakit apabila menemui kesempatan yang lebih baik atau apabila ada rumah sakit lain yang menawarkan reward lebih tinggi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover Intention* dalam kategori sedang adalah faktor masa kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian bahwa yang paling banyak masa kerja >10 tahun dengan persentase 74,5%. Hal ini sejalan dengan penelitian (Kristianti and Sarsono, 2020) semakin lama masa kerja seorang karyawan maka akan semakin rendah pula dorongan untuk melakukan *turnover intention*. Sebaliknya karyawan dengan masa kerja singkat tingkat *turnover intention* lebih tinggi. Dalam penelitiannya Mobley dkk, menunjukkan bahwa antara masa kerja dengan *turnover intention* itu memiliki hubungan negative dimana semakin lama karyawan itu bekerja semakin rendah *turnover intentionnya*. Menurut peneliti Masa kerja merupakan jangka waktu orang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepeinggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu.

Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan

Berdasarkan hasil melalui uji statistik *spearman rank* diperoleh nilai *p Value* 0,003 berarti nilai *p Value* = $< \alpha$ (0,5). Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara Stres Kerja dengan *turnover intention* perawat di wilayah kerja puskesmas bangkalan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ocha Medika Aditya, Basthoumi Muslih, 2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh perawat maka akan semakin tinggi pula keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*Turnover Intention*).

Penelitian yang di lakukan oleh (Iqbal, 2021). juga mendukung terhadap hasil penelitian yang di dapatkan yaitu hasil uji statistik selanjutnya diketahui standarized koefisien stres kerja terhadap *turnover intention*. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention*. Dari hasil diatas diketahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stres kerja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara Stres Kerja dengan *turnover intention* perawat di wilayah kerja puskesmas bangkalan sehingga korelasi diantara kedua variabel dapat dikatakan hubungan cukup.

Stres kerja dengan tingkat sedang hampir seluruhnya mengalami *Turnover intention*. Dari hal ini perlu diperhatikan mengapa perawat mengalami stres terhadap pekerjaannya, menurut hasil kuesioner yang telah Dikumpulkan diketahui bahwa tingkat stres meningkat karena pembagian shift tidak merata, serta beban kerja yang terlalu banyak. Stress kerja berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen, adanya ambiguitas peran, konflik peran, politik organisasional, kecemasan terhadap job security, Dan beban kerja yang berlebihan merupakan stresor yang dapat membuat seseorang merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Stress kerja juga berpengaruh terhadap perilaku kerja, turnover yang tinggi, dan menurunnya performa kerja. Stres kerja adalah suatu keadaan di mana seseorang menjadi tertekan dalam bekerja. Faktor-faktor yang muncul terjadinya stres kerja yaitu, sikap pemimpin yang kurang adil, beban kerja yang sulit dan berlebihan, dari faktor inilah yang dapat memicu terjadinya *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan tujuan untuk berhenti dan meninggalkan perwakilan dari suatu organisasi dan pemeriksaan antara bagian dan keluarnya pekerja dari suatu organisasi, Faktor-faktor yang mempengaruhi tujuan

turnover intention adalah pemenuhan pekerjaan.

V. CONCLUSION

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. hampir seluruh perawat memiliki Stres Kerja Sedang di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan
2. Sebagian besar perawat memiliki *turnover intention* Sedang di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan
3. Ada Hubungan antara Stres Kerja Dengan *turnover intention* perawat di Wilayah Kerja Puskesmas Bangkalan

REFERENCES

- Anggara, A. and Nursanti, T.D. (2019) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya', *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), p. 83. Available at: <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>.
- Al Fatih, H., Tania, M. and Pratiwi, E. (2022) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Perawat Igd Rumah Sakit Di Bandung', *Jurnal Keperawatan BSI*, 10(1), pp. 52–60.
- Giranda, G., Kusumajaya, H. and Maryana, M. (2023) 'Faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan pindah kerja (Turnover Intention)Tenaga Kesehatan', *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 6(1), pp. 1377–1386.
- Helen Novita Sandhy Mashadi, Z.N. (2019) 'an Analysis of the Factors Influenced the Turnover Intention of Smp It (Smp Islam Terpadu) Employee in Pekanbaru', *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 7(2), pp. 195–204. Available at: <https://jmp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JMP/index>.
- Iqbal, M. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat Di Rumah Sakit Muhammadiyah Babat', pp. 1–113.
- Janna, N.M. and Paradilla, M. (2023) 'Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Perawat dari RS Grestelina Makassar tahun 2022', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), pp. 109–122. Available at: <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>.
- Kristianti, R. and Sarsono (2020) 'Pengaruh kepuasan kerja dan masa kerja terhadap turnover intention ditinjau dari jenis kelamin', *Prosiding Seminar Nasional Lppm Ump*, 2, pp. 354–360. Available at: <https://seminaslppm.ump.ac.id/index.php/seminaslppm/article/view/172>.
- Padila, P. and Andri, J. (2022) 'Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi Covid-19', *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(2), pp. 919–926. Available at: <https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3582>.
- Priyana, I., Permanawati, V. and Saberina, S. (2022) 'Turnover Intention Yang Dipengaruhi Oleh Job Insecurity Dan Job Motivation', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), pp. 52–56.
- Putu, D.A.N. (2023) 'Analisis Turnover Intention Karyawan Di Kanvaz Resort Seminyak Kuta', Pp. 1–23.
- Reinaldo, T., Ruswanti, E. and Kusumapradja, R. (2020) 'Apakah beban kerja mempengaruhi komitmen organisasional dan turnover intention perawat?', *Journal Hospital Management*, 3(1), pp. 312–321.
- Septi Apriyani (2022) 'Skripsi Hubungan Beban Kerja Dengan Kesehatan Mental Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani Metro'.
- Suhakim, A.I. and Badrianto, Y. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention', *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), pp. 137–146. Available at: <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.995>.
- Suryanto, H. (2020) 'Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri', *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*, 3(1), pp. 29–35. Available at: <https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>.
- Sutagana, I.N.T. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Paket Remunerasi dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan', *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, 4(1), pp. 183–203.

Available at: <https://doi.org/10.31539/budgeting.v4i1.4687>.

Wardhani, U.C., Muchtar, R.S.U. and Farhiyani, A. (2020) 'Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat', *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), pp. 83–97.
Available at: <https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.48>.