

Original Article\*)

**Kecenderungan Turnover Intention Pada Perawat Sebagai Dampak Dari Beban Kerja**  
(*Tendency to Turnover Intention in Nurses' Impact of Workload*)

**Maria Rista Okstoria<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Rumah Sakit Hermina Mekarsari*

Email correspondent: kharhistamaria@gmail.com

---

**Abstract**

**Introduction:** The turnover intention is the desire of employees to leave the company voluntarily or involuntarily caused of various factors including work roles and stress, violence in the workplace, work environment and experience, organizational system and climate, job satisfaction and fatigue, and motivation at work. The workload is one of the factors that affect the high turnover of nurses.

**Methods:** The design of this study was a cross-sectional study conducted at Hermina Mekarsari Hospital, Cileungsi, West Java between October and December 2021. The sample in this study was 109 people who were taken randomly. The data was obtained using a questionnaire. Data on workload and turnover intention were analyzed using chi-square to get an estimate of the relationship between variables.

**Results:** Nurses who had a high turnover intention of 51,4% and 83,5% of nurses showed a high workload. The high level of turnover is intended report in nurses who had a high workload and a p-value of 0,002 meaning ( $p < 0,05$ ) with an OR of 3,31; 95% CI.

**Discussion:** High workload will lead to high turnover intentions also because the performance of nurses with high workloads will create fatigue and increase the desire to move from the workplace. The workload is an important determinant of nurses' turnover intention.

**Keywords:** turnover intention, nurse, workload

**Artikel**

Disubmit (Received) : 16 June 2022

Diterima (Accepted) : 17 July 2022

Diterbitkan (Published) : 19 July 2022

**Copyright: © 2022 by the authors. License DPOAJ, Jakarta, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)**

## Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan unit kompleks dari suatu organisasi sosial dan kesehatan yang berperan dalam menyediakan pelayanan prima (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat menurut WHO, 2015.<sup>1</sup> Rumah Sakit pun merupakan pusat penelitian medik dan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan. Menurut Undang-Undang nomor 44 pasal 32 tahun 2009 Rumah Sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan medis yang komprehensif dan personal, menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dapat disimpulkan bahwa dari pengertian tersebut Rumah Sakit merupakan bagian integral melalui pelayanan pasien yang prima dari kuratif hingga preventif hingga tempat penelitian untuk nonmedis maupun medis yang bertujuan untuk menunjang kesehatan.<sup>2</sup>

Pemberian pelayanan Rumah Sakit yang baik dan buruk ditentukan oleh sumber daya manusia yang cakap. Dengan kata lain tanggung jawab dan tugas perawat bukanlah hal yang ringan untuk ditanggung.<sup>3</sup> Perencanaan program dan kebijakan sumber daya manusia kesehatan masih kurang dan dukungan dengan ketersediaan sistem informasi terkait sumber daya manusia kesehatan belum memadai, kebutuhan dan pengadaan berbagai jenis sumber daya manusia kesehatan yang tidak seimbang, pemerataan pelatihan kesehatan dan kualitas capaian pendidikan sumber daya manusia kesehatan secara umum belum merata, demikian juga dengan belum meratanya pemerataan sumber daya manusia kesehatan yang berkualitas menurut SKN 2012.<sup>4</sup>

Meskipun jumlah perawat secara global meningkat 4,7 juta antara 2013 dan 2018, dunia menghadapi kekurangan global 5,9 juta perawat, terutama di Afrika, Asia Tenggara, Mediterania Timur dan beberapa bagian Amerika Latin. Pada 2018 Wilayah Asia Tenggara pada tahun 2018 mempunyai 3,5 juta perawat dan bidan -18 per 10,000 penduduk-naik dari 2,9 juta pada tahun 2014, perbandingan 16 per 10,000 penduduk.<sup>5</sup> Di Indonesia sampai Desember 2019 jumlah perawat Indonesia yang terdaftar pada Sistem Informasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) mencapai 376,136 orang.<sup>6</sup>

Prevalensi turnover perawat di Amerika Serikat dan Australia dilaporkan masing-masing menjadi 17,2% dan 15,1%. Di Korea Selatan, tingkat keseluruhan adalah 12,4% namun, tingkat pergantian perawat yang baru lulus mencapai 33,9%.<sup>7</sup> Di Indonesia berdasarkan data dari Rumah Sakit swasta di Kota Batam tahun 2019, jumlah perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda sebanyak 165 perawat dan jumlah turnover sebesar 14% atau sebanyak 23 orang.<sup>8</sup> Dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover perawat sangat tinggi dan perlu digali kembali faktor apa saja yang dapat meningkatkan turnover. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingginya turnover perawat. Prevalensi beban kerja secara keseluruhan di antara perawat global adalah 11,23%. Perbedaan yang signifikan dicatat antara wilayah geografis, spesialisasi dan jenis pengukuran beban kerja yang digunakan. Untuk prevalensi beban kerja yang tinggi, Asia Tenggara dan Pasifik memiliki tingkat tertinggi (13,68%) diikuti oleh Amerika Latin dan Karibia (10,51%), Amerika Utara 10,27%, Eropa & Asia Tengah 10,06%, Afrika Sub-Sahara 8,94% Timur Tengah dan Afrika Utara 4,68%.<sup>9</sup> Di Indonesia menurut Laporan Akuntabilitas Manajemen Keperawatan Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya tahun 2011 menunjukkan bahwa 81% responden mengalami beban kerja subjektif kategori tinggi.<sup>10</sup> Sedangkan perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam memiliki beban kerja tinggi 57,1%.<sup>8</sup>

Rumah Sakit Hermina Mekarsari sebagai Rumah Sakit swasta tipe C terdiri dari 4 lantai dengan kapasitas tempat tidur 130 TT, terdiri dari rawat inap anak 25 TT, rawat inap ibu 12 TT, rawat inap umum 38 TT, rawat inap iso COVID-19 TT 45 rawat inap perina 6 TT, dan ICU/PICU/NICU 4 TT, klinik-klinik spesialis yaitu kebidanan dan penyakit kandungan dan kesehatan anak sebagai pelayanan utama yang didukung oleh klinik penyakit dalam, bedah, mata, THT, syaraf, jantung, kulit kelamin, rehabilitasi medik, gigi spesialistik, urologi dan anestesi, dengan jumlah perawat 154 orang, yang melaksanakan shift pagi, siang, malam dengan kisaran BOR 80-90% tiap bulannya dan angka turnover perawat (> 8%) ditahun 2020 sedangkan pada Hasil Keputusan Rapat Direksi PT Herminaloka Husada

target turnover sejumlah 6%. Hasil wawancara dengan 10 orang perawat mengungkapkan hal yang serupa yaitu pekerjaan yang terlalu overload, gaji pegawai sedikit dan pengembangan karir susah dikembangkan, sehingga banyak perawat yang pergi mencari pekerjaan di Rumah Sakit lain, menurut perawat itu adalah hal yang wajar seseorang mencari sesuatu yang lebih baik. Berdasarkan fenomena ini peneliti terdorong untuk meneliti tentang Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Hermina Mekarsari tahun 2021.

### Metode

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah desain kuantitatif dengan cross-sectional sebagai pendekatannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang masih bekerja di Rumah Sakit Hermina Mekarsari yang berjumlah 154 orang berdasarkan data yang didapat dari bagian HRD Rumah Sakit Hermina Mekarsari. Sedangkan sampel yang diambil berdasarkan perhitungan G-Power<sup>11</sup> dengan Correlation  $\rho$  H1 = 0,3  $\alpha$  err prob = 0,05, power (1- $\beta$  err prob) = 0,80 Sampel yang didapat yaitu 84 sampel ditambah 30% menjadi 109,29 dibulatkan menjadi 109 orang. Adapun Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Analisa data peneliti menggunakan uji chi-square.

### Hasil

**Tabel 1.** Analisis Univariate

Variabel	Frekuensi (n=109)	Prosentase (%) (n=109)
Usia		
> 30 tahun	38	34,9%
≤ 30 tahun	71	65,1%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	14	12,8%
Perempuan	95	87,2%
Pendidikan		
Diploma 3	95	87,2%
Sarjana	14	12,8%
Masa Kerja		
> 10 tahun	9	8,3%
≤ 2 tahun	30	27,5%
3-5 tahun	38	34,9%
5-10 tahun	32	29,4%
Status Pernikahan		
Belum Menikah	34	31,2%
Sudah Menikah	75	68,8%
Jenjang Karier		
PK 1 Pelaksana 1	14	11,9%
PK 1 Pelaksana 2	31	28,4%
PK 2 Level 1a	39	35,8%
PK 2 Level 1b	19	17,4%
PK 3 Level 2a	7	6,4%
Turnover Intention		
Tinggi	56	51,4%
Rendah	53	48,6%
Beban Kerja		
Tinggi	91	83,5%
Rendah	18	16,5%

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa rata-rata usia ≤ 30 tahun yaitu 71 (65,1%), rata-rata jenis kelamin perempuan yaitu 95 (87,2%), rata-rata pendidikan diploma 3 yaitu 95 (87,2%), rata-rata

masa kerja 3-5 tahun yaitu 38 (34,9%), rata-rata status pernikahan yaitu sudah menikah 75 (68,8%), rata-rata jenjang karier yaitu PK 2 Level 1a 39 (35,8%), rata-rata turnover intention tinggi yaitu 56 (51,4%), rata-rata beban kerja tinggi yaitu 91 (83,5%).

**Tabel 2.** Analisis Bivariate

Beban Kerja	Turnover Intention				Total		OR CI 95%	P-Value
	Tinggi		Rendah					
	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	51	56,0%	40	44,0%	91	100%	3,315	0,002
Rendah	5	27,8%	13	72,2%	18	100%		
Total	56	51,4%	53	48,6%	109	100%		

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa hasil analisis hubungan beban kerja dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Hermina Mekarsari tahun 2021, diketahui 51 (56,0%) dari 91 perawat memiliki turnover intention tinggi dengan beban kerja tinggi dan 40 (44,0%) dari 91 perawat memiliki turnover intention rendah dengan beban kerja tinggi, sedangkan beban kerja rendah didapatkan 5 (27,8%) dari 18 memiliki turnover intention yang tinggi dan 13 (72,2%) dari 18 memiliki turnover intention yang rendah.

## Pembahasan

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 109 responden didapatkan yaitu sebagian besar yaitu 71 (65,1%) berusia  $\leq 30$  tahun. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Arbianingsih A., Hidayah N., dan Taufiq T. (2016) yang menyatakan bahwa sebagian besar (90,0%) berusia  $< 35$  tahun.<sup>12</sup> Notoatmodjo (2012) menyatakan bahwa umur yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai ulang tahun.<sup>13</sup>

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan dari 109 responden didapatkan sebagian besar yaitu 95 orang (87,2%) berada di rentang jenis kelamin perempuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putri YD., Febrina TY., dan Rahma DF (2021) yang menyatakan bahwa sebagian besar (94,3%) berjenis kelamin perempuan.<sup>8</sup> Menurut peneliti, pada penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan karena Rumah Sakit Hermina Mekarsari lebih mengutamakan pelayanan ibu dan anak, sehingga dalam proses rekrutmen perawat mayoritas pelamar adalah perempuan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 109 responden didapatkan yaitu sebagian besar yaitu 95 orang (87,2%) berpendidikan Diploma 3 Keperawatan. Hasil penelitian ini sebanding dengan data Kemenkes RI (2017) yang menyebutkan bahwa mayoritas tenaga perawat di Indonesia adalah Diploma 3 Keperawatan (77,56%) dan S1 Ners (10,84%).<sup>14</sup> Menurut peneliti, mayoritas Pendidikan Diploma 3 Keperawatan karena calon pelamar di Rumah Sakit Hermina Mekarsari sebagian besar adalah perawat dengan Pendidikan Diploma 3 keperawatan.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 109 responden didapatkan sebagian besar 38 orang dengan masa kerja 3-5 tahun (34,9%). Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian Putri YD., Febrina TY., dan Rahma DF (2021) yang menyatakan bahwa sebanyak 28 orang (80%) memiliki lama kerja  $< 5$  tahun.<sup>8</sup> Masa bekerja yang lama umumnya cenderung membawa banyak pengalaman profesional,

dedikasi, pengetahuan dan loyalitas kepada perusahaan, yang menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin kecil kemungkinan mereka untuk berhenti atau ingin berganti pekerjaan.<sup>12</sup> Menurut peneliti, mayoritas responden dengan masa kerja 3-5 tahun menunjukkan bahwa banyak karyawan yang bekerja sudah cukup lama dan memiliki banyak pengalaman menjadi perawat.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 109 responden didapatkan sebagian besar 75 orang (68,8%) sudah menikah. Hasil ini tidak sebanding dengan penelitian Arbiansih (2016) yang menyatakan bahwa sebanyak 25 orang (50%) sudah menikah.<sup>12</sup> Menurut peneliti, mayoritas responden sudah menikah menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan responden lebih tinggi sehingga masih bekerja menjadi perawat.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Karier**

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 109 responden didapatkan sebagian besar jenjang karier PK 2 Level 1a sebanyak 39 orang (35,8%). Hasil ini sebanding dengan jumlah mayoritas responden dengan masa kerja 3-5 tahun (34,9%) karena sesuai dengan pedoman jenjang karier di Rumah Sakit Hermina Mekarsari bahwa perawat dengan masa kerja diatas 3 tahun jenjang karier yang harus dicapai yaitu PK 2 Level 1a.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Turnover Intention**

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 109 responden didapatkan sebagian besar turnover intention tinggi sebanyak 56 orang (51,4%). Hasil ini sebanding dengan penelitian Yulia Devi Putri dkk (2021) yang menyatakan bahwa sebagian besar (51,4%) memiliki turnover intention tinggi.<sup>8</sup> Menurut peneliti, turnover intention tinggi sejumlah 51,4% tinggi karena masih ada perawat yang mengeluhkan pekerjaan terlalu berat dan mendapat kesempatan dari Rumah Sakit lain yang memiliki salary lebih tinggi.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Beban Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan dari 109 responden didapatkan sebagian besar beban kerja tinggi sebanyak 91 orang (83,5%). Hasil ini sebanding dengan penelitian Siti Nurjanah dkk (2016) yang menyatakan bahwa sebagian besar (84,48%) memiliki beban kerja tinggi.<sup>15</sup> Menurut peneliti, beban kerja tinggi didapatkan karena standar dan pencapaian yang tinggi sehingga beban kerja dirasakan tinggi. Selain itu pembagian tugas yang tidak sesuai menyebabkan beban kerja tinggi dan kelelahan fisik dan emosional pada perawat.

### **Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit**

Hasil penelitian didapatkan ada hubungan antara beban kerja dengan turnover intention perawat di Rumah Sakit Hermina Mekarsari tahun 2021 dengan p-value 0,002. Hasil analisis hubungan beban kerja dan turnover intention perawat di Rumah Sakit Hermina Mekarsari tahun 2021, diketahui 51 (56,0%) dari 91 perawat memiliki turnover intention tinggi dengan beban kerja tinggi dan 40 (44,0%) dari 91 perawat memiliki turnover intention rendah dengan beban kerja tinggi, sedangkan beban kerja rendah didapatkan 5 (27,8%) dari 18 memiliki turnover intention yang tinggi dan 13 (72,2%) dari 18 memiliki turnover intention yang rendah.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri YD., Febrina TY., dan Rahma DF (2021) dengan judul Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam tahun 2020 (p-value = 0,001) yang artinya ada hubungan beban kerja dengan turnover intention perawat. Kecenderungan turnover intention terjadi karena beban kerja yang tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan cross-sectional study dengan jumlah sampel 35 dimana hasilnya yaitu beban kerja tinggi didapatkan 18 (51,4%) dari 20 perawat dengan

turnover intention yang tinggi dan perawat turnover Intention rendah 17 (48,6%).<sup>8</sup> Penelitian diatas sejalan dengan Baraham K., dkk (2019) yang mengutarakan bahwa semakin tinggi beban kerja (74,4%) maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat.<sup>16</sup> Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajar Setyaningrum (2018) yaitu bahwa beban kerja memiliki signifikan dan hubungan positif terhadap turnover intention karyawan.<sup>17</sup>

Sejalan dengan teori yang menyatakan semua aktivitas dalam satu shift kerja yang dikerjakan perawat di unit pelayanan kesehatan merupakan beban kerja perawat.<sup>16</sup> Beban kerja adalah faktor utama dalam organisasi yang meningkatkan keinginan berhenti karyawan yang datang dari kelebihan beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga, ambiguitas peran, konflik peran, menciptakan beban di antara karyawan. Variabel penting yang mempengaruhi niat berpindah pekerjaan yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan variabel penting yang memengaruhi intensi turnover.<sup>18</sup>

Hasil uji bivariate menggunakan chi-square yang telah dilakukan diperoleh hasil p-value 0,002. Dengan demikian  $p < \alpha$  (0,05) yang menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan turnover intention perawat. Penelitian ini menunjukkan, beban kerja yang tinggi akan menyebabkan turnover intention yang tinggi pula karena kinerja perawat dengan beban kerja tinggi akan membuat terjadinya kelelahan dan meningkatkan keinginan untuk berpindah dari tempat kerja. Selain itu, pembagian jam kerja yang kurang baik dan pemberian reward atau salary yang kurang dan meningkatkan beban kerja dan keinginan perawat untuk berpindah pekerjaan. Pembagian jam kerja yang baik dan pembagian pekerjaan yang baik akan menurunkan turnover intention pada perawat.

Beban kerja dan konflik dengan perawat berhubungan positif dengan turnover intention. Hasil penelitian Robert dkk., beban kerja ( $P < .001$ ) berhubungan positif dengan turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan niat perawat untuk mengundurkan diri. Salah satu cara untuk mengurangi pergantian perawat adalah dengan mengurangi beban kerja perawat.<sup>19</sup> Persepsi beban kerja adalah prediktor signifikan dari niat perawat medis-bedah untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan niat untuk pergi di antara perawat medis-bedah yaitu dukungan manajerial dan rekan, dewan berbagi informasi, tingkat staff yang memadai, pelatihan ketahanan, rasio perawat-pasien yang diamankan, kebijakan kesehatan di tempat kerja, konseling kesehatan mental, pemberdayaan, dan seminar penghilang stress.<sup>16</sup> Keinginan berpindah di Rumah Sakit tersier lebih tinggi daripada di Rumah Sakit sekunder. Tempat tidur di Rumah Sakit tersier lebih sering digunakan, beban kerja dan stress kerja relatif lebih tinggi, yang menyebabkan kecenderungan turnover.

Pengurangan stress kerja melalui pembelajaran yang efektif, peningkatan pengalaman, dan kerjasama sosial untuk meningkatkan komitmen karir yang diperlukan untuk menahan pergantian.<sup>20</sup> Rumah Sakit perlu menemukan cara untuk menghubungkan peluang pertumbuhan dengan kinerja dan loyalitas sehingga dapat mendorong perawat untuk tetap bekerja seperti menyelenggarakan lokakarya manajemen dan retensi karyawan bagi staff pengawas keperawatan untuk meningkatkan dukungan pengawasan yang diberikan oleh pengawas keperawatan.<sup>21</sup> Untuk mengurangi keinginan berpindah perawat, penting untuk menilai dan mengevaluasi secara akurat seberapa positif budaya organisasi keperawatan diterima oleh organisasi dalam pengaturan klinis.<sup>22</sup>

Upaya berkelanjutan untuk menetapkan strategi sistemik yang memperkuat bagian positif dan melengkapi bagian yang lemah dari budaya organisasi keperawatan akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan niat untuk tetap bekerja dengan mengurangi kelelahan dan stress kerja.<sup>23</sup> Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan menurunkan angka turnover, perlu dikembangkan dan diterapkan program pendidikan untuk meningkatkan konsep diri professional dan efikasi diri perawat.<sup>24</sup> Dukungan organisasi yang dirasakan positif dapat membantu perawat kesehatan masyarakat untuk memiliki sikap professional yang positif dan peningkatan keterlibatan kerja (identifikasi individu dengan profesi mereka), yang dapat membantu mereka untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan professional dan untuk membangun evaluasi positif kompetensi professional mereka (konsep diri professional. Perawat dengan konsep diri professional positif

cenderung memiliki kompetensi professional yang sangat baik dan untuk mengatasi stress kerja secara efektif, berkontribusi terhadap penurunan kelelahan. Oleh karena itu, selain meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan, peningkatan konsep diri professional juga dapat menyebabkan berkurangnya kelelahan di antara perawat kesehatan komunitas.<sup>25</sup> Budaya berorientasi inovasi dan budaya organisasi yang menghindari budaya hierarkis dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi.<sup>26</sup> Peran serta dari Rumah Sakit untuk memberikan kenyamanan pada perawat menjadi titik tumpu keberhasilan dalam menurunkan jumlah turnover maupun turnover intention pada perawat.

### **Persetujuan Etik**

Penelitian ini sudah lolos uji etik pada komisi etik stikim dengan nomor: 2846/Sket/Ka-Dept/RE/STIKIM/XII/2021.

### **Konflik Kepentingan**

Peneliti menyatakan bahwa penelitian ini adalah penelitian independent dan tidak berkaitan dengan kepentingan individu ataupun organisasi.

### **Pendanaan**

Pendanaan pada penelitian ini bersumber dari dana pribadi peneliti.

### **Kontribusi Penulis**

Penelitian ini dilakukan oleh Maria Rista Okstoria sebagai author.

### **Ucapan TerimaKasih**

Pada kesempatan ini peneliti menyatakan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penelitian ini dengan baik dan sesuai harapan.

### **References**

1. Siregar INA. Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) Perawat Di Rumah Sakit Sehat Terpadu DD Tahun 2014.
2. Weber LM., Nilsen DM., Gillen G., Yoon J., Stein J. Immersive Virtual Reality Mirror Therapy for Upper Limb Recovery After Stroke: A Pilot Study. *Am J Phys Med Rehabil.* 2019 Sep 1; 98(9): 783-8.
3. Sakul A. Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit. Bhayangkara TK. III Manado. *J Ris Bisnis Dan Manajemen.* 2018.
4. Rubbiana NI. Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Tenaga Perawat Pelaksana Dengan Metode Workload Indicator Staff Need (Wisn) Di Instalasi Rawat Inap Tulip RSUD Kota Bekasi Tahun 2015.
5. WHO. Countries in WHO South East Asia Region Need 1.9 million More Nurses Midwives to Achieve Health For All (Internet). 2020. Available from: [www.who.int/southeastasia/news/detail](http://www.who.int/southeastasia/news/detail).
6. Affandi A., Rozi A., Sunarsi D. *Manajemen Sumber Daya Strategik.* 1st ed. Wahyudi, editor. Serang, Banten: Bintang Visitama Publisher: 2021.
7. Lee EK., Kim JS. Nursing Stress Factors Affecting Turnover Intention Among Hospital Nurses. *Int J Nurse Pract.* 2020.
8. Putri YD, Febrina TY, Rahma DF. Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020. *J Kesehatan Saelmakers PERDANA.* 2021; 4(2).
9. Woo T., Ho R., Tang A., Tam W. Global Prevalence of Burnout Symptoms Among Nurses: A systematic Review and Meta-Analysis. *J Psychiatr Res.* 2020.
10. Maharja R. Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya. *Indones J Occup Saf Heal.* 2015.
11. Mayr S., Erdfelder E., Buchner A. *G Power 3.1 manual.* Tutor Quant Methods Psychol. 2017.
12. Arbianingsih A., Hidayah N., Taufiq T. Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *J Islam Nurs.* 2016; 1(1): 11-20.
13. Notoatmodjo S. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta: Rineka Cipta: 2012.

14. RI K. Data dan Informasi Kesehatan Profil Kesehatan Indonesia. Jakarta: 2017.
15. Nurjanah S., Sakka A. Analisis Beban Kerja Tenaga Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit UMUN Daerah (RSUD) Kota Kendari Tahun 2016. 2017: 2(5).
16. Phillips C. Relationships Between Workload Perception, Burnout, and Intent to Leave Among Medical-Surgical Nurses. *Int J Evid Based Healthc (Internet)*. 2020 Jun 1 (cited 2022 Mar 26): 18(2): 265-73. Available From: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32141948/>
17. Cahyaningrum F. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Skripsi: 2018.
18. L A., L E. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern. Bandung: Alfabeta: 2017.
19. Bautista JR., Lauria PAS., Contreras MCS., Maranion MMG., Villanueva HH., Sumaguingsing RC., et al. Specific Stressors Relate to Nurses' Job Satisfaction, Perceived Quality of Care, and Turnover Intention. *Int J Nurs Pract*. 2020 Feb 1: 26(1).
20. Yang H., Lv J., Zhou X., Liu H., Mi B. Validation of Work Pressure and Associated Factors Influencing Hospital Nurse Turnover: A Cross-Sectional Investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Serv Res*. 2017 Feb 3:17(1).
21. Osuji J., Uzoka FM., Aladi F., El-Hussein M. Understanding the Factors That Determine Registered Nurses' Turnover Intentions. *Res Theory Nurs Pract*. 2014: 28(2): 140-61.
22. Kim M., Ryu E. Structural Equation Modeling of Quality of Work Life in Clinical Nurses Based on the Culture-Work-Health Model. *J Korean Acad Nurse*. 2015 Dec 1: 45(6): 879-89.
23. Lee E., Jang I. Nurses' Fatigue, Job Stress, Organizational Culture, and Turnover Intention: A Culture-Work-Health Model. *West J Nurse Res*. 2020 Feb 1: 42(2): 108-16.
24. Park EJ., Han JY., Jo NY. Effects of Professional Self-Concept, Self Efficacy on the Job Satisfaction in General Hospital Nurses. *J Korean Data Inf Sci Soc (Internet)*. 2016 Jan 31 (cited 2022 Feb 28): 27(1):191-201. Available From: <http://dx.doi.org/10.7465/jkdi>.
25. Cao X., Chen L., Tian L., Diao Y. The Effect of Perceived Organisational Support on Burnout Among Community Health Nurses in China: The Mediating role of Professional Self-Concept. *J Nurse Management*. 2016 Jan 1: 24(1): E77-86.
26. Lee J-W., Eo Y-S., Ha Y-S. Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium Sized Hospitals. *Korean J Heal Service Management*. 2014 Sep 30: 8(3): 75-87.

\*) Original Article

---ISJMHS---