



Literature Review



HUBUNGAN WORK STRESS DAN TURNOVER INTENTION

Farah Chalida Hanoum Tejanagara ¹, Mohamad Rizan ², Agung Wahyu Handaru ³

^{1,2,3} Ilmu Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Received: Juni 27, 2022
 Revised: Juli 10, 2022
 Accepted: Agustus 13, 2022
 Available online: September 01, 2022

KATA KUNCI

Work Stress; Kepuasan Kerja; Turnover Intention

KORESPONDENSI

Farah Chalida Hanoum Tejanagara

E-mail: chalidafarah@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Di tempat kerja, stres adalah kejadian luar biasa banyak penelitian di negara maju dan berkembang berpendapat bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung pada *turnover intention*.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan stres kerja dan *turnover intention*.

Metode: Penelitian menggunakan *Literature Review* terdiri dari lima tahapan yaitu, identifikasi pertanyaan, identifikasi artikel relevan menggunakan database *Ebsco*, *PubMed*, dan *Proquest* dengan *keyword*. Seleksi artikel menggunakan *PRISMA Flowchart* dan ekstraksi data, menyusun, meringkas serta melaporkan hasil.

Hasil: Hasil penelitian ini dari 136 artikel relevan judul dan abstrak, didapatkan 10 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Terdapat enam subtema yang berhubungan dengan stres kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat stres seseorang dari lingkungan kerja yang tidak baik dimana kurang adanya dukungan dan fasilitas kerja, konflik pekerja, kelelahan kerja, beban pekerjaan, usia pekerja dan upah pekerja yang tidak sesuai yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan pekerja.

Kesimpulan: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja berupa penghargaan, kesejahteraan, pekerjaan itu sendiri, dan pengawasan yang dialami oleh karyawan, akan menurunkan *turnover intention* karyawan.

Background: In the workplace, stress is an extraordinary event. Many studies in developed and developing countries argue that work stress has an indirect effect on turnover intention.

Objective: This study analyses the relationship between job stress and turnover intention.

Methods: Research using Literature Review consists of five stages, namely, identifying questions, and identifying relevant articles using the *Ebsco*, *PubMed*, and *Proquest* databases. with keywords. Select pieces using *PRISMA Flowchart* and data extraction, compiling, summarizing and reporting the results.

Results: The results of this study of 136 articles relevant to the title and abstract, obtained 10 reports that met the inclusion and exclusion criteria. There are six sub-themes related to work stress. Many factors affect a person's level of pressure from an unfavourable work environment where there is a lack of support and work facilities, worker conflicts, work fatigue, workload, age of workers and inappropriate worker wages, significantly affecting worker satisfaction.

Conclusion: Job satisfaction affects turnover intention. This can be interpreted that the higher the level of job satisfaction in rewards, welfare, the work itself, and supervision experienced by employees, will reduce employee turnover intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan isu sentral untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif saat ini. Memiliki pekerja yang terampil merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi (Erat, Kitapçı And Çömez, 2017). Kemampuan untuk mempertahankan keunggulan ini tergantung pada mempertahankan pekerja yang terampil dan berkualifikasi tinggi. Pekerja merupakan aset penting dalam menjalankan operasional perusahaan (Rivai, 2009). Faktanya, tingkat pekerja yang memutuskan untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain

(turnover intention) akhir-akhir ini meningkat terutama turnover yang disebabkan oleh keinginan pekerja (Erat, Kitapçı And Çömez, 2017). Kumar dkk. (2012) menyatakan bahwa turnover pekerja merupakan masalah yang serius terutama untuk bagian sumber daya manusia. Tingkat pengunduran diri pekerja berdampak negatif pada keuangan perusahaan, semakin tinggi tingkat pengunduran diri, semakin besar biaya yang dikeluarkan perusahaan mengakibatkan investasi sumber daya manusia (SDM) yang lebih tinggi yaitu untuk perekrutan dan pengembangan pekerja (Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019). Ketidakmampuan perusahaan untuk mempertahankan pekerja akan menyebabkan turnover intention.

Hassan (2014) menemukan bahwa stres kerja merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi *turnover intention*. Stres adalah elemen penting dalam kehidupan, dan tingkat stres yang tepat dapat membantu individu untuk mengatasinya situasi yang menantang. Namun, tingkat stres yang tinggi, jika tidak dikelola, akan mengakibatkan masalah emosional dan penyakit kesehatan (Moka *et al.*, 2015). Di negara berkembang dan negara maju, stres kerja adalah salah satu eksploitasi kesehatan tempat kerja yang paling serius bagi pekerja (Sheraz *et al.*, 2014). Gejala yang berhubungan dengan stres seperti tidak bahagia dan kecemasan termasuk ketergantungan obat, minum alkohol, merokok meningkat (Moka *et al.*, 2015). Lebih lanjut, Eckles pada 1987 mengatakan, bahwa stres adalah penyebab penyakit jasmani dan penyakit umum seperti penyakit mental, penyakit jantung dan lain-lain.

Di tempat kerja, stres adalah kejadian yang sering dialami pekerja yang dapat menggambarkan dirinya dalam berbagai cara, dan mempengaruhi setiap individu secara berbeda, dalam kondisi kerja yang beragam. Stres di tempat kerja telah menjadi masalah kesehatan masyarakat yang utama karena berdampak pada kesehatan fisiologis dan mental (Lee, Joo, & Choi, 2013). Stres kerja dapat mengakibatkan kesehatan yang buruk dan pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja (AbuAIRub & AL Zaru, 2008). Stres kerja ialah setiap situasi kerja yang dirasakan oleh pegawai sebagai ancaman karena ketidaksesuaian antara tuntutan situasi dan kemampuan koping individu (De los Santos and Labrague, 2021). Ada dua dimensi utama stres kerja, satu adalah stres fisiologis dan stres psikologis. Dalam stres fisiologis ditunjukkan dengan respon tubuh seperti migrain, sakit kepala, kelelahan, nyeri dada dll dan stres psikologis ditunjukkan dengan respon seperti kecemasan, kemarahan, ketegangan, dan gugup dll menunjukkan stres psikologis. Ini akan berdampak negatif pada sikap dan perilaku pekerja, jika pekerja tidak dapat mengendalikan stres tersebut (Sheraz *et al.*, 2014). Menurut Sager (1994) stres berhubungan secara langsung dan tidak langsung pada *turnover* dan sikap (kepuasan kerja, komitmen organisasi).

Sumber stres yang paling sering dikutip selama beberapa tahun termasuk: kurangnya sumber daya, beban kerja, emosional kerja, gaya kepemimpinan manajer, konflik antar pegawai, dan tekanan di tempat kerja (McVivar, 2003; Lim *et al.*, 2010). AbuAIRub dan AL Zaru (2008) melakukan studi cross-sectional dengan 206 staf perawat Yordania. Studi mereka menunjukkan hubungan positif yang kuat antara stres kerja dan niat pengunduran diri pada perawat. Hasil yang sama diperoleh dalam penelitian deskriptif yang dilakukan oleh Tourangeau *dkk.* (2010) di mana perawat yang menggambarkan stres atau kelelahan, melaporkan tingkat niat yang lebih tinggi untuk meninggalkan

pekerjaan. Dalam satu studi, stres yang berkaitan dengan tugas, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi diidentifikasi sebagai indikator utama pengunduran diri pada perawat (Mosadeghrad, 2013). Dengan adanya fenomena yang dipaparkan diatas maka oleh karena itu perlunya literature review ini untuk meningkatkan pemahaman *work stress* terkait dengan *turnover intention*.

METODE

Jenis Penelitian ini adalah *Literature Review* atau tinjauan Pustaka dimana data yang ada didapat dari artikel jurnal yang terpercaya dan memiliki reputasi baik secara internasional dan yang sudah diterbitkan dalam media online yang membahas training yang memiliki keterkaitannya dengan *works stress* dengan *turnover intention*. Pemilihan tema serta menentukan kata kunci (*Keyword*) dan *Boolean operator* (*AND, OR NOT or AND NOT*) dilakukan sebelum pencarian artikel ilmiah secara online. Pencarian literatur dalam tinjauan Pustaka ini menggunakan 3 *Database* yaitu PubMed, Science Direct, Ebsco dan Proquest.

Pertanyaan Penelitian

Apakah *work stress* mempunyai hubungan terhadap *turnover intention* ?

Kata Kunci

Tabel 1: Kata kunci (*Keywords*) dalam *Literature Review*:

<i>Data Base</i>	<i>Keyword</i>	<i>Synonym</i>
<i>PubMed</i>	<i>Work</i>	<i>Job</i>
<i>Ebsco</i>		<i>Activity</i>
<i>Proquest</i>	<i>Stress</i>	<i>Pressure</i>
		<i>Strain</i>
		<i>Tension</i>
	<i>Turnover</i>	<i>Resignation</i>
	<i>Intention</i>	<i>Demission</i>
		<i>Stop work</i>

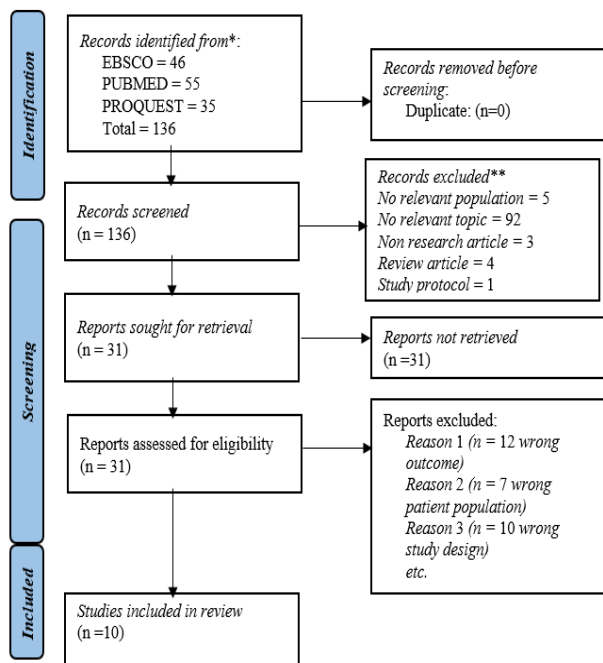
Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi yang digunakan dalam menentukan suatu artikel layak untuk dimasukkan ke dalam review, yaitu: (1) Studi dimasukkan jika hasil artikel jurnal tersebut berbahasa Inggris dengan tahun publikasi mulai dari Januari 2017 sampai dengan Mei 2022; (2) Semua artikel penelitian dengan semua desain studi kuantitative *Cross-sectional*; (3) Artikel diperoleh dengan data berbentuk *Full text*.

Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi adalah sebagai berikut: (1) Semua artikel jurnal yang Tidak *Full Text*; (2) Pada artikel sudah dilakukan review (Mis: *Literature Review, Scoping Review, Systematic Review, Meta Analysis, Umbrella* dll).

Prisma Flowchart



Gambar 1: Bagan Prisma Flowchart

Penilaian Kualitas

Tujuh artikel yang relevan dilakukan penilaian secara kritis menggunakan *The Joanna Briggs Institute (JBI)*. *Joanna Briggs Institute* ditujukan untuk memberikan sintesis yang

komprehensif dan tidak memihak dari sejumlah studi yang relevan dalam batas-batas satu dokumen dengan menggunakan metode yang ketat dan transparan, sehingga didapatkan hasil pengambilan keputusan yang mempertimbangkan kelayakan, kesesuaian, kebermaknaan, dan efektivitas praktik kesehatan dengan bukti terbaik yang tersedia. Kredibilitas pengetahuan yang dihasilkan dan kegunaan produk yang dihasilkan, berdasarkan *review* studi, menurut penggambaran epidemiologi, terkait erat dengan kekakuan metodologis, aspek yang dapat memenuhi syarat melalui pedoman dari pusat peninjauan. Dari hasil akhir seleksi artikel, dimana penulis menilai kualitas artikel dengan *JBI* didapatkan hasil dengan kategori baik (grade A) sebanyak empat artikel dan cukup baik (grade B) sebanyak dua artikel.

Data Ekstraksi

Artikel yang sudah didapat kemudian dilakukan ekstraksi. Ekstraksi artikel berdasarkan penulis artikel, tahun terbit, judul, negara, metode, desain, sampel, hasil penelitian yang dilakukan, dan kualitas jurnal.

Tabel 2. Data Ekstraksi

No	Author/Judul	Negara	Metode	Hasil Penelitian	Grade
1	<i>Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: a cross-sectional study in 11 western provinces of China</i> (Liu et al., 2019)	Cina	Studi <i>cross-sectional</i> Sampel diambil secara acak tiga tahap, survei dilakukan di 11 provinsi barat di Cina. Kuesioner terstruktur singkat yang diisi oleh tenaga kesehatan desa sebanyak 5046 responden. Analisis data uji chi-square, ANOVA, analisis regresi logistik biner, dan uji efek mediasi.	Sekitar 29,1% dari 5046 tenaga kesehatan menunjukkan niat berpindah. Responden menyatakan sedikit kepuasan kerja (rata-rata 3, 20) dan stres kerja sedang (rata-rata 3,22). Usia, pendapatan, institusi medis, dan kepuasan kerja (yaitu, manajemen organisasi, penghargaan, dan kepuasan pekerjaan) adalah prediktor signifikan dari niat pengunduran diri. Stres kerja memiliki efek tidak langsung dan positif terhadap keinginan pindah kerja.	A
2	<i>Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines</i> (De los Santos and Labrague, 2021)	Filipina	<i>Study cross-sectional</i> Sampel 166 perawat berpartisipasi dalam penelitian. Penggunaan kuesioner survei yang terdiri Analisis data korelasi Rho Spearman dan koefisien korelasi Pearson digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dan statistik Fisher.t-tes untuk menguji signifikansi hubungan. Selain itu, analisis bivariat menggunakan (ANOVA) dan t-tes dilakukan untuk membandingkan variabel yang dipilih.	Usia perawat ditemukan secara signifikan mempengaruhi niat berpindah mereka. Kepuasan kerja ($\beta = 0,47, p = 0,001$) dan stres kerja ($\beta = 0,23, p = 0,001$) sangat memprediksi intensi <i>turnover</i> pada perawat. Nilai rata-rata untuk skala kepuasan kerja, skala stres kerja, dan skala persediaan keinginan berpindah masing-masing adalah 3,13 (SD = 0,60), 2,74 (SD = 0,71), dan 2,43 (SD = 0,67).	A
3	<i>Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals</i> (Mullen et al., 2018)	Amerika	Study <i>cross-sectional</i> Sampel (N= 789) pegawai mahasiswa. Analisis data (ANOVA), dan Pearson korelasi produk-momen	Tingkat stres kerja dan kelelahan yang lebih tinggi dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja yang lebih besar dan peningkatan niat berpindah. Kami	A
4	<i>The effect of work</i>	Indonesia	<i>Study cross-sectional</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	B

No	Author/Judul	Negara	Metode	Hasil Penelitian	Grade
	<i>environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention</i> (Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019)		Responden yang berpartisipasi pada penelitian yaitu 100 pegawai Bank Mandiri yang dipilih dari populasi sebanyak 430 pegawai berdasarkan teknik purposive random sampling.	lingkungan kerja memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja dan efek negative pada turnover intention. Stres memiliki efek negatif dan terhadap kepuasan kerja efek positif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja memiliki efek negatif terhadap turnover intention.	
5	<i>Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention</i> (Sil et al., 2020)	Korea	<i>Study cross-sectional</i> 230 perawat ICN setuju untuk berpartisipasi. dianalisis dengan uji t independen dan ANOVA. Korelasi dihitung menggunakan uji korelasi Pearson	stres kerja merupakan faktor signifikan dalam niat berpindah ($b = 0.443$, $P < .001$), dengan kekuatan penjelas 19,2%. budaya berorientasi hubungan ($b = -0,199$, $P = .027$) merupakan faktor baru yang berpengaruh secara signifikan mempengaruhi turnover intention, dengan tambahan kekuatan penjelasan sebesar 4,1%. Total kekuatan penjelas dari 2 variabel stres kerja dan budaya berorientasi hubungan pada niat berpindah adalah 23,3%	A
6	<i>The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study</i> (Lu et al., 2017)	Cina	<i>Study cross-sectional</i> Sampel penelitian sebanyak 3563 dokter yang telah mengisi kuesioner. Analisis menggunakan regresi logistic biner.	keinginan berpindah dokter yang bekerja di Guangdong adalah 2,71 pada skala mulai dari 1 hingga 6. Jam kerja per minggu, bekerja di daerah perkotaan/pedesaan, jenis institusi, dan usia secara signifikan berdampak pada perpindahan kerja. dan secara langsung, tidak langsung dan positif berhubungan dengan stres kerja dan konflik keluarga kerja.	A
7	<i>Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Public Telecommunication Company</i> (Djarmiko et al., 2019)	Indonesia	<i>Study cross-sectional</i> Penelitian dilakukan di Yogyakarta dengan menggunakan 104 partisipan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi turnover secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja memiliki peran mediasi dalam hubungan stres kerja dan turnover intention.	A
8	<i>The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables</i> (Soelton et al., 2020)	Indonesia	<i>Study cross-sectional</i> Responden yang berpartisipasi adalah 80 karyawan PT. EDI Indonesia.	konflik peran memiliki efek positif terhadap stres kerja dan turnover intention pegawai. Burnout memiliki efek positif terhadap Stres Kerja dan turnover intention. Stres kerja memiliki efek positif terhadap turnover intention.	A
9	<i>Related factors of turnover intention among pediatric nurses in mainland China: A structural equation modeling analysis</i> (Yang and Chen, 2020)	Cina	<i>Study cross-sectional</i> Dilakukan di antara 6673 perawat anak di seluruh daratan Cina. Model persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, stres kerja, kelelahan kerja, komitmen organisasi, dukungan pekerjaan-keluarga dan niat berpindah. t-uji, ANOVA dan analisis korelasi Pearson digunakan dengan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (versi 20.0).	Enam ratus enam puluh tiga (9,93%) perawat melaporkan keinginan berpindah yang tinggi. Stres kerja dan kelelahan kerja secara langsung dan tidak langsung berhubungan dengan turnover intention secara positif. Kepuasan kerja berhubungan negatif dengan turnover intention dengan efek langsung dan efek tidak langsung melalui mediasi job burnout dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh langsung negatif terhadap turnover intention. Dukungan pekerjaan-keluarga memiliki efek tidak langsung pada keinginan berpindah melalui peran mediasi kelelahan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.	A
10	<i>Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: a cross-sectional investigation in Shaanxi</i>	Cina	<i>Study cross-sectional</i> Merekrut 800 perawat terdaftar yang dipekerjakan dengan pengalaman kerja >1 tahun. Uji chi-kuadrat dan regresi logistik multi-faktor	Intensi <i>turnover</i> diklasifikasikan sebagai kuat/sangat kuat (19%), lemah (62%), dan sangat lemah (19%). Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan perawat untuk meninggalkan profesinya, tekanan kerja adalah yang paling menonjol. Faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja adalah usia, pengalaman, dan beban kerja. Namun, skala pendapatan tidak mempengaruhi niat untuk	A

No	Author/Judul	Negara	Metode	Hasil Penelitian	Grade
	Province, China (Yang <i>et al.</i> , 2017)			meninggalkan keputusan. Pediatri diidentifikasi sebagai departemen tertinggi dengan signifikan (P <0,05) pergantian perawat. Di antara sub-kelompok usia yang berbeda, perawat kelompok usia 30-39 tahun di rumah sakit Sekunder menunjukkan niat yang lebih kuat untuk pergi.	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Artikel

Dari 10 artikel diatas didapatkan dari 136 artikel berdasarkan database *PubMed*, *Pro Quest*, *Ebsco* yang memiliki kualitas baik di publikasi pada 2017-2022 dan metode penelitian Cross-sectional. Artikel yang didapatkan berasal dari (2 artikel) negara maju yaitu Korea (1 artikel), Amerika (1 artikel), dan (8 artikel) negara berkembang yaitu filipina (1 artikel), Cina (4 artikel) dan Indonesia (3 artikel).

Tematik

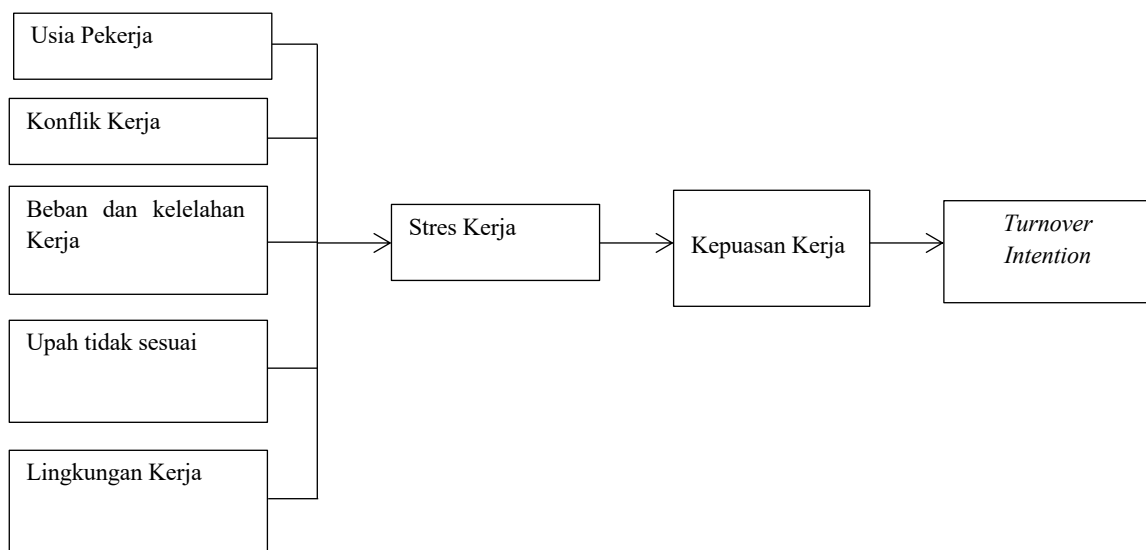
Hasil *review* dari tujuh artikel, ditemukan beberapa tema yang sesuai dengan fokus *review* antara lain sebagai berikut:

Tabel 3. Mapping Tema

Tema	Sub Tema/Peneliti
Stres Kerja	Lingkungan pekerja (1,2,4,5,9) Beban dan kelelahan kerja (2,3,4,8,9,10) Upah tidak sesuai (1,2,10) Usia pekerja (1,2,10) Konflik pekerja (2,6,8)
<i>Turnover Intention</i>	Kepuasan pekerja (1,2,3,4,6,7,9)

Keterangan: nomor adalah kode artikel pada data *extraction*

Bagan Hubungan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* dengan Efek Mediasi Kepuasan Kerja



Gambar 2: Bagan Hubungan *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention* dengan Efek Mediasi Kepuasan Kerja

Stres Kerja

Hasil penelitian di cina, Indonesia, Filipina, korea dan amerika Stres kerja secara positif mempengaruhi niat berpindah. regresi logistik juga mengungkapkan bahwa kesulitan tidur karena pekerjaan dan saraf yang disebabkan oleh pekerjaan merupakan prediktor yang signifikan dari *turnover intention* (Liu *et al.*, 2019; De los Santos and Labrague, 2021; Mullen *et al.*, 2018; Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019; Sil *et al.*, 2020; Lu *et al.*, 2017; Djatmiko *et al.*, 2019; Soelton *et al.*, 2020; Yang and Chen, 2020; Yang *et al.*, 2017). Hal ini sejalan terdahulu stres kerja juga secara positif mempengaruhi *turnover intention* (Meng

Q *et al.*, 2012; Pradana A *et al.*, 2015; Liu S *et al.*, 2012; Arshadi N *et al.*, 2013). Stres adalah respon fisiologis dan emosional yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan dari dalam atau luar organisasi (Baron & Greenberg, 1990) yang memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi normal karena perubahan kondisi psikologi dan fisiologi mereka (Beehr & Newman, 1978). Stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami pegawai pada pekerjaan mereka (Hellriegel *et al.*, 2004). Sedangkan Ross dan Altmaier (1994) berpendapat bahwa stres kerja merupakan akumulasi dari beberapa sumber stres dimana kebanyakan orang mempersepsikan situasi kerja sebagai stres.

Berbagai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pegawai ialah: 1) faktor lingkungan yang terdiri dari gaji yang tidak sesuai, kurangnya dukungan dari atasan, dan kurangnya fasilitas pendukung 2) faktor organisasi yang terdiri dari tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, 3) faktor individu (Robbins & Judge, 2001). Sedangkan penyebab stres kerja ialah: 1) penyebab fisik meliputi kegaduhan, keletihan, udara, 2) pekerjaan yang berat, 3) sifat pekerjaan mulai dari situasi baru, ancaman individu, 4) kebebasan (Sunyoto, 2013).

Kesulitan tidur menyebabkan keinginan berpindah yang lebih tinggi. Sebagai bagian dari stres kerja, kesulitan tidur berarti tekanannya relatif tinggi, dan masalah kesehatan fisik mulai muncul. Cary menyebutkan bahwa masalah kesehatan mental dan kurangnya kesejahteraan mental di tempat kerja terkait dengan stres kerja, dan dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan (Cooper CL, 2008). Stres kerja tidak hanya menyebabkan penurunan kemampuan kerja dan gangguan kesehatan mental tetapi juga mengakibatkan masalah fungsi fisik. Masalah kesehatan dan kurang istirahat mungkin menjadi alasan untuk keinginan berpindah yang lebih tinggi (Bethge M et al, 2012). Hal lain menunjukkan bahwa tindak kekerasan yang terjadi di rumah sakit akan menimbulkan ketakutan, gangguan syaraf, dan beban psikologis yang pada akhirnya berujung pada keberangkatan (Liu J et al, 2013). Namun, setelah reformasi Layanan Kesehatan, peningkatan signifikan dalam cakupan asuransi disertai dengan peningkatan penggunaan Layanan Kesehatan (Meng Q et al, 2012). Pelayanan kesehatan menjadi lebih mudah diakses, sehingga beban kerja dokter meningkat secara signifikan, terutama di rumah sakit sekunder dan tersier (Wu D et al, 2014; Zhou XD et al, 2014).

Sementara itu, Heinen dkk. mengungkapkan bahwa burnout merupakan faktor pengaruh yang sangat kuat terkait dengan niat perawat untuk meninggalkan profesinya di 10 negara Eropa (Heinen MM et al, 2014). Dan setelah menguji efek mediasi, hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah berdasarkan efek mediasi total kepuasan kerja termasuk kepuasan manajemen organisasi, kepuasan penghargaan, dan kepuasan kerja. Kepuasan diidentifikasi sebagai mediator terkuat. Hasil serupa bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi dengan efek parsial dalam hubungan antara stres kerja dan niat berpindah antara perawat perawatan jangka panjang di Taiwan (Kuo H-T et al, 2014).

Beban dan Kelelahan Kerja

Hasil penelitian di Cina, Indonesia, Korea dan Amerika menunjukkan bahwa terlalu banyak pekerjaan adalah sumber stres

utama dan alasan utama pengunduran diri (De los Santos and Labrague, 2021; Mullen *et al.*, 2018; Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019; Soelton *et al.*, 2020; Yang and Chen, 2020; Yang *et al.*, 2017). Kelelahan didefinisikan sebagai kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sikap sinis (depersonalisasi), mental terganggu, turunnya kemampuan dalam bekerja (mengurangi prestasi pribadi), dan gangguan emosional yang terjadi karena periode stres, dalam situasi yang membutuhkan keterlibatan emosional yang tinggi. Kelelahan kerja ialah respon emosional akibat stres dan kegelisahan yang dihadapi pekerja dan ia menuruni aktivitas kerja sehingga pekerjaan tidak maksimal (Soelton *et al.*, 2020).

Penelitian di Cina, perawat anak menanggung stres yang relatif lebih tinggi karena hubungan tegang antara perawat dan orang tua yang terlalu protektif dari anak-anak yang lahir di bawah kebijakan satu anak. Dalam penelitian ini, perawat anak melaporkan tingkat kelelahan kerja yang sedang, yang serupa dengan temuan perawat anak di Amerika Serikat (Adwan, 2014). Beban kerja yang meningkat mengakibatkan kelelahan kerja yang tinggi dan niat berpindah yang dimediasi oleh laporan stres yang lebih tinggi, yang mendukung temuan penelitian sebelumnya pada manajer keperawatan (Van der Heijden dkk., 2019; Wong & Spence, 2015). Mengingat tingginya insiden beban dan kelelahan kerja dan peran pentingnya dalam *turnover intention*, tindakan pencegahan positif harus diambil, misalnya, memastikan staf yang cukup untuk meringankan beban kerja, memberikan dukungan administrative yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah.

Upah Tidak Sesuai

Hasil penelitian di Cina dan Filipina penginduksi stres penting lainnya adalah ketidak seimbangan upaya-hadiah berpengaruh pada pindah tempat kerja atau berganti profesi (Liu *et al.*, 2019; De los Santos and Labrague, 2021; Yang *et al.*, 2017). Hasilnya sesuai dengan temuan sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan perawatan kesehatan dengan upah rendah cenderung tidak mengungkapkan niat untuk tinggal di Belgia, Jerman, dan Belanda (Steinmetz S et al, 2014). Sebuah penelitian di Taiwan menunjukkan bahwa kompensasi (gaji dan bonus) adalah faktor terkuat yang terkait dengan pergantian perawat (Yin J-CT et al, 2002). Gaji adalah hal paling penting faktor yang mempengaruhi retensi perawat di Amerika Serikat (Hinson TD et al, 2011). Pendapatan tingkat tinggi dan kepuasan penghargaan sangat penting untuk mempertahankan pekerja kesehatan (Steinmetz S et al, 2014). Intensitas beban kerja yang tinggi, tanpa perbedaan besar dalam gaji mereka, yang menyebabkan kurangnya inisiatif dan kemandirian dalam kegiatan klinis, juga dapat meningkatkan

ketidakpuasan kerja dan niat berpindah yang lebih tinggi (Sun Y et al, 2013).

Lingkungan Pekerja

Hasil penelitian di Cina, Indonesia dan Korea menunjukkan bahwa dukungan yang tidak memadai dari organisasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap niat berpindah yang tinggi (Liu *et al.*, 2019; De los Santos and Labrague, 2021; Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019; Sil *et al.*, 2020; Yang and Chen, 2020). Konsisten dengan temuan sebelumnya bahwa dukungan organisasi dapat mengganggu konflik pekerjaan-keluarga dan akibatnya memberikan pengaruh pada niat berpindah (Masum dkk., 2016; Odle-Dusseau et al., 2012; Zhang dkk., 2016). Lingkungan kerja adalah apa yang mengelilingi karyawan dan berimbas pada pekerjaan (Nitisemito, 1992). Kondisi lingkungan kerja sangat berdampak pada sikap kerja seseorang dan dianggap benar apabila dapat secara optimal, sehat, aman, dan bahagia pada pekerjaan mereka (Cox & Cheyne, 2000). Ada dua parameter ukur lingkungan kerja yaitu 1) suasana kerja seperti pencahayaan yang terang, tidak ada kegaduhan, keamanan di tempat kerja dan tersedianya peralatan kerja kelancaran operasional perusahaan, suasana nyaman seperti sirkulasi udara, bau tidak sedap, warna ruangan, dan lain-lain, 2) lingkungan kerja kegiatan emosional berhubungan dengan hubungan kerja antara pimpinan, rekan kerja, dan bawahan yang baik (Sedarmayanti & Pd, 2001).

Dukungan kualitas dari pemimpin dapat meningkatkan persepsi perawat tentang makna pekerjaan, dan dengan demikian meningkatkan komitmen organisasi mereka (Van der Heijden dkk., 2019). Temuan ini menunjukkan lebih banyak dukungan organisasi mengurangi keinginan berpindah dengan meningkatkan sumber daya manusia, meningkatkan pekerja dalam manajemen organisasi, dan memberikan dukungan setelah kekerasan di tempat kerja terjadi untuk membantu mereka kembali ke kehidupan kerja normal (Liu dkk., 2019). Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan budaya berorientasi hubungan dan mengembangkan strategi baru untuk membangun budaya ini: organisasi harus melakukan upaya untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dalam dimensi organisasi dan mengutamakan hubungan positif.

Konflik Pekerja

Hasil penelitian di Cina dan Indonesia Konflik pekerjaan secara positif mempengaruhi niat berpindah (De los Santos and Labrague, 2021; Lu *et al.*, 2017; Soelton *et al.*, 2020). Wanita yang menderita konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi menunjukkan stres terkait keluarga yang lebih tinggi (Steinmetz S

et al, 2014). Karakteristik pekerjaan, seperti shift malam, jam kerja yang padat dan penjadwalan yang tidak dapat diprediksi merupakan pemicu stres secara positif berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga (Blomme RJ et al, 2010; Cooklin AR et al, 2015). Oleh karena itu, terdapat afiliasi positif antara konflik pekerjaan-keluarga dan *turnover intention* dengan stres kerja sebagai mediator. Konflik pekerjaan-keluarga secara langsung mempengaruhi *turnover intention* dan juga secara tidak langsung mempengaruhi *turnover intention* melalui stres kerja dan kepuasan kerja.

Konflik peran adalah hasil dari kontradiksi pada harapan pihak yang berbeda atau persepsi seseorang tentang perbedaan antara kebutuhan dan tekanan kerja, serta nilai-nilai pribadi, dll. Akibatnya, seseorang dengan konflik peran akan berada dalam suasana tipping, mandek, dan sesat. Konflik peran dapat mencegah individu membuat keputusan yang lebih baik di antara peran yang mereka ambil. Konflik peran muncul jika individu menemukan bahwa memenuhi persyaratan satu peran membuat mereka sulit untuk mematuhi tuntutan peran lainnya. Selain itu, konflik peran datang apabila manajemen memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai dan karena kurangnya waktu dan pekerja sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik (dana dan peralatan) (Soelton et al., 2020).

Penelitian juga menunjukkan bahwa kepala perawat, meskipun memiliki lebih banyak pengalaman, posisi yang lebih baik dan gaji yang lebih tinggi, memiliki *turnover intention* yang jauh lebih tinggi ($P < 0,01$) (Lu *et al.*, 2017). Hal ini kemungkinan bahwa melakukan pekerjaan manajemen nonkeperawatan. Selain itu, penunjukan kepala perawat tetap konservatif di rumah sakit China, karena sebagian besar perawat kepala dipilih dari perawat dengan keterampilan klinis yang sangat baik dan pengetahuan keperawatan yang luas terlepas dari kemampuan manajemen dan tanpa pelatihan lebih lanjut dalam administrasi (Li HY et al, 2011). Dengan demikian, kepala perawat hanya memiliki sedikit standar untuk memandu pekerjaan mereka. dan mungkin merasa mereka tidak cukup memenuhi syarat untuk posisi mereka dan pengurangan stres melalui pengurangan beban kerja, pengurangan konflik, pemberian tanggung jawab yang sesuai dan penyempurnaan kebijakan pengembangan.

Usia Pekerja

Hasil penelitian di Cina dan Filipina usia pekerja menjadi salah satu faktor stres yang menyebabkan *turnover intention* (Liu *et al.*, 2019; De los Santos and Labrague, 2021; Yang *et al.*, 2017). Penelitian di Cina menunjukkan Analisis sub-kelompok menemukan usia 30-39 tahun sebagai prediktor penting dari niat untuk pergi ($P < 0,05$), menunjukkan bahwa perawat dalam

kelompok usia tinggi tetapi pada tingkat tanggung jawab pekerjaan rendah lebih rentan untuk meninggalkan profesinya (Yang *et al.*, 2017). Oleh karena itu, promosi berdasarkan usia dapat dianggap sebagai faktor korektif dan peningkatan berbasis kinerja dalam gelar profesional dapat dianggap sebagai insentif untuk lebih menahan perawat dalam profesinya.

Perawat yang lebih muda antara usia 25 hingga 29 tahun, secara umum memiliki keinginan berpindah yang kuat (Yang *et al.*, 2017). Hal ini usia muda pengalaman kerja yang tidak memadai, dan pengetahuan yang tidak memenuhi persyaratan kerja klinis, yang menyebabkan peningkatan kekhawatiran tentang kesalahan dalam pekerjaan mereka, dan stres yang lebih besar (Liu B *et al.*, 2010). Menangani sejumlah besar tugas nonkeperawatan, yang dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpuasan tentang karir profesional mereka. menangani berbagai peran sosial saat mereka menghadapi kehidupan pernikahan dini dan memulai keluarga baru, lokasi dan tanggung jawab pekerjaan yang menghalangi pernikahan mereka cuti hamil dan biasanya lebih memilih untuk berhenti dari pekerjaan mereka untuk anak-anak dan keluarga mereka (Liu B *et al.*, 2010).

Turnover Intention

Hasil penelitian mengatakan beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan organisasi yang tidak sehat, konflik pekerja-keluarga, upah yang tidak sesuai merupakan faktor stres kerja yang berefek secara langsung terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung mempengaruhi keinginan untuk pengunduran diri dan pindah kerja (Liu *et al.*, 2019; De los Santos and Labrague, 2021; Mullen *et al.*, 2018; Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019; Sil *et al.*, 2020; Lu *et al.*, 2017; Djatmiko *et al.*, 2019; Soelton *et al.*, 2020; Yang and Chen, 2020; Yang *et al.*, 2017). Pengunduran diri adalah seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Hal ini terjadi karyawan tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Studi lain menyebutkan serangkaian faktor yang mempengaruhi niat berpindah. kepuasan pendapatan, kebijakan organisasi, gaji dan jumlah pekerjaan, promosi dan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan sindrom burnout, setres kerja, tuntutan kerja, mengalami kekerasan fisik berdampak pada keinginan berpindah (Fang P *et al.*, 2014; Heponiemi T *et al.*, 2016; Heponiemi T *et al.*, 2014; Moreno-Jiménez B *et al.*, 2012; Liu RM *et al.*, 2016). Keinginan berpindah mengakibatkan perusahaan mengeluarkan biaya yang cukup tinggi karena perusahaan menjadi lebih sering melakukan rekrutmen dan pembekalan berupa pelatihan yang cukup menekan dari segi biaya.

Kepuasan Pekerja

Hasil penelitian Cina, Indonesia dan Filipina tingkat kepuasan kerja yang rendah berpengaruh tinggi pada keinginan pindah namun berbeda pada penelitian di amerika yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi (Liu *et al.*, 2019; De los Santos and Labrague, 2021; Mullen *et al.*, 2018; Kurniawaty, Ramly and Ramlawati, 2019; Lu *et al.*, 2017; Djatmiko *et al.*, 2019; Yang and Chen, 2020). Hal ini di dukung dari penelitian sebelumnya Amerika Serikat dan Turki, yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Adwan, 2014; Masum dkk., 2016). Kepuasan kerja merupakan sikap afektif (Malayu, 2007) yang bersifat pribadi menurut sistem nilai yang diterapkan pada dirinya (Veithzal & Sagala, 2004). Ada tiga kelompok faktor yang berdampak pada kepuasan kerja, yaitu individu, keadaan lingkungan kerja dan terkait pekerjaan (Wexley dan Yukl, 1984). Selain faktor tersebut, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kesempatan promosi, keselamatan, gaji atau upah, perusahaan dengan lingkungan yang baik dan manajemen yang baik, pengawasan, faktor pekerjaan, suasana kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi dan lainnya (As`ad, 2004).

Kepuasan kerja perawat Cina yang rendah mungkin terkait dengan beban kerja berat yang dilaporkan, lingkungan bertekanan tinggi dan hubungan perawat-pasien yang tegang, dan gaji rendah (Hu *et al.*, 2018; Zhou dkk., 2018). Sebuah studi di Cina melaporkan bahwa kepuasan kerja dengan promosi, remunerasi, pekerjaan saat ini, dan atasan memiliki dampak yang signifikan terhadap keinginan berpindah (Lu *et al.*, 2017). Penghargaan pekerjaan dan kepuasan manajemen organisasi adalah prediktor langsung dari niat berpindah (Zhang Y *et al.*, 2012). Penelitian tidak signifikan pada penelitian di Belgia, Jerman, dan Belanda dengan kepuasan upah rendah cenderung tidak mengungkapkan niat untuk tinggal (Steinmetz S *et al.*, 2014). Dukungan sosial dari pasien, keluarga/teman, dan atasan berhubungan bermakna dengan rendahnya *turnover intention* petugas kesehatan (Yeh Y-C *et al.*, 2010).

Temuan ini juga konsisten dengan model retensi/ keberangkatan Boyle (Boyle dkk., 1999) dan temuan lainnya (Lu dkk., 2017; Lee & Jang, 2019), yang mengidentifikasi pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* perawat. Rekomendasi untuk administrator perawat akan mencakup lebih banyak penekanan pada peningkatan kepuasan kerja perawat untuk mengurangi niat untuk pergi. Beberapa intervensi yang perlu dipertimbangkan adalah melatih lebih banyak pekerja, meningkatkan gaji untuk meringankan beban ekonomi, memberikan lebih banyak kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan karir, memperbaiki kondisi kerja,

dan mereformasi system promosi jabatan profesional untuk meningkatkan motivasi kerja.

SIMPULAN

Stres kerja membuat karyawan keluar dari organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat stres seseorang dari lingkungan kerja yang tidak baik dimana kurang adanya dukungan dan fasilitas kerja, konflik pekerja, kelelahan kerja, beban pekerjaan, usia pekerja dan upah pekerja yang tidak sesuai yang secara langsung mempengaruhi kepuasan pekerja. Kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk keluar, yang dapat berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dalam hal penghargaan, kesejahteraan, pekerjaan itu sendiri dan perawatan yang dialami oleh karyawan, semakin rendah niat untuk meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja ialah hal yang bersifat pribadi karena setiap orang akan mengalami tingkat kepuasan yang beragam tergantung dari nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi aspek pekerjaan memenuhi harapan individu, semakin tinggi tingkat kepuasannya. Jika karyawan sangat senang dengan pekerjaannya, mereka akan menghindari ide rotasi dan mengejar pekerjaan yang lebih baik. Di sisi lain, jika seorang pegawai tidak puas dengan pekerjaan mereka dan tidak mendapatkan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka, mereka akan mempertimbangkan untuk mengejar pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adwan, J. Z. (2014). Pediatric nurses' grief experience, burnout and job satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, 29(4), 329–336. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2014.01.011>.
- [2] Arshadi N, Damiri H. The relationship of job stress with turnover intention and job performance: moderating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2013; 84:706–10.
- [3] As'ad, M. (2004). Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Liberty*.
- [4] Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behaviour in organisations: Understanding and managing the human side of work*. Allyn and Bacon
- [5] Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699.
- [6] Bethge M, Radoschewski FM. Adverse effects of effort-reward imbalance on work ability: longitudinal findings from the German sociomedical panel of employees. *Int J Public Health* 2012; 57:797–805.
- [7] Blomme RJ, Van Rheede A, Tromp DM. Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research* 2010; 10:269–85.
- [8] Boyle, D. K., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care*, 8(6), 361–371.
- [9] Chen M-L, Su Z-Y, Lo C-L, *et al*. An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences* 2014; 9:332–44.
- [10] Cooklin AR, Giallo R, Strazdins L, *et al*. What matters for working fathers? Job characteristics, work-family conflict and enrichment, and fathers' postpartum mental health in an Australian cohort. *Soc Sci Med* 2015; 146:214–22.
- [11] Cooper CL. Mental health and well being at work: the disposal workforce. *Int J Public Health* 2008; 53:225–6.
- [12] Cox, S. J., & Cheyne, A. J. T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, 34(1–3), 111–129.
- [13] De los Santos, J. A. A. and Labrague, L. J. (2021) 'The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines.', *Traumatology*, 27(1), pp. 52–59. doi: 10.1037/trm0000294.
- [14] Djatmiko, T. *et al*. (2019) 'Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Public Telecommunication Company', 65(Icebef 2018), pp. 668–673. doi: 10.2991/icebef-18.2019.143.
- [15] ERAT, S., KITAPÇI, H. and ÇÖMEZ, P. (2017) 'The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention', *International Journal of Organizational Leadership*, 6(2), pp. 221–231. doi: 10.33844/ijol.2017.60304.
- [16] Fang P, Liu X, Huang L, *et al*. Factors that influence the turnover intention of chinese village doctors based on the investigation results of Xiangyang City in Hubei Province. *Int J Equity Health* 2014; 13:7–24
- [17] Heponiemi T, Pesseau J, Elovainio M. On-call work and physicians' turnover intention: the moderating effect of job strain. *Psychol Health Med* 2016; 21:74–80.
- [18] Heponiemi T, Kouvonen A, Virtanen M, *et al*. The prospective effects of workplace violence on physicians' job satisfaction and turnover intentions: the buffering effect of job control. *BMC Health Serv Res* 2014; 14:1–16.
- [19] Heinen MM, van Achterberg T, Schwendimann R, Zander B, Matthews A, Kózka M, *et al*. Nurses' intention to leave their profession: a cross sectional observational study in 10 European countries. *Int J Nurs Stud*. 2013; 50:174–84.
- [20] Hellriegel, D., Jackson, S. E., Slocum, J., Staude, G., Amos, T., Klopfer, H. B., ... Oosthuizen, T. (2004).

- Management: Second South African Edition. *Cape Town: Oxford University Press Southern Africa.*
- [21] Hinson TD, Spatz DL. Improving nurse retention in a large tertiary acute-care hospital. *J Nurs Adm.* 2011; 41:103–8.
- [22] Hu, Y., Xu, J., Dong, W., Yuan, Z., & Sun, X. (2018). Strategies to correct the shortage of paediatricians in China. *Lancet*, 392(10145), 385. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)31192-9](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)31192-9).
- [23] Kurniawaty, K., Ramly, M. and Ramlawati (2019) ‘The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention’, *Management Science Letters*, 9(6), pp. 877–886. doi: 10.5267/j.msl.2019.3.001.
- [24] Kuo H-T, Lin K-C, Li I-C. The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *J Nurs Manag.* 2014; 22:225–33.
- [25] Lee, E., & Jang, I. (2019). Nurses’ fatigue, job stress, organizational culture, and turnover intention: A culture-work-health model. *Western Journal of Nursing Research*, 1918346283. <https://doi.org/10.1177/0193945919839189>.
- [26] Li HY, Li QJ, Zheng SH, Liu F. Establishment of an evaluation index system for measuring management competencies of head nurses by using Delphi method. *Journal of Nursing Science.* 2011;26(1):7–9.
- [27] Liu B, Cai M, Luo M. Correlation between turnover intention of nurses in different age groups and work stressors: countermeasures. *Journal of Nursing Science.* 2010.
- [28] Liu J. Influence of work-family conflict, job stress on turnover intention in outpatient pediatric nurses. *Shandong University* 2013. MD thesis.
- [29] Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>.
- [30] Liu RM, Quan P. Relation between doctor organizational commitment and turnover intention: the mediating role of job satisfaction and self - expectation. *Chinese General Practice* 2016; 19:317–21.
- [31] Liu S, Onwuegbuzie AJ. Chinese teachers’ work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research* 2012; 53:160–70.
- [32] Lu, M., Ruan, H., Xing, W., & Hu, Y. (2015). Nurse burnout in China: A questionnaire survey on staffing, job satisfaction, and quality of care. *Journal of Nursing Management*, 23(4), 440–447. <https://doi.org/10.1111/jonm.12150>
- [33] Lu, Y. *et al.* (2017) ‘The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study’, *BMJ Open*, 7(5), pp. 1–12. doi: 10.1136/bmjopen-2016-014894.
- [34] Lu Y, Hu X-M, Huang X-L, Zhuang X-D, Guo P, Feng L-F, *et al.* The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ Open.* 2017; 7: e014894.
- [35] Malayu, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Jakarta.*
- [36] Masum, A. K., Azad, M. A., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, O. (2016). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *Peerj*, 4, e1896. <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- [37] Meng Q, Xu L, Zhang Y, *et al.* Trends in access to health services and financial protection in China between 2003 and 2011: a cross-sectional study. *Lancet* 2012; 379:805–14.
- [38] Moreno-Jiménez B, Gálvez-Herrer M, Rodríguez-Carvajal R, *et al.* A study of physicians' intention to quit: the role of burnout, commitment and difficult doctor-patient interactions. *Psicothema* 2012; 24:263–70.
- [39] Mullen, P. R. *et al.* (2018) ‘Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Student Affairs Professionals’, *College Student Affairs Journal*, 36(1), pp. 94–108. doi: 10.1353/csaj.2018.0006.
- [40] Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia) cetakan IX, edisi ketiga Ghalia Indonesia.* Jakarta.
- [41] Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shorridge, T. M. (2012). Organizational workfamily resources as predictors of job performance and attitudes: The process of workfamily conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28–40. <https://doi.org/10.1037/a0026428>.
- [42] Pradana A, Salehudin I. Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta, Indonesia. *The South East Asian Journal of Management* 2015; 9:108–24.
- [43] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2001). *Organizational behaviour. Prentice Hall.*
- [44] Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.*
- [45] Sheraz, A. *et al.* (2014) ‘Antecedents of Job Stress and its impact on employee’s Job Satisfaction and Turnover Intentions’, *International Journal of Learning and Development*, 4(2). doi: 10.5296/ijld.v4i2.6098.
- [46] Sil, J. *et al.* (2020) ‘Since January 2020 Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses ’ turnover intention’, (January).
- [47] Soelton, M. *et al.* (2020) ‘The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables’, 120(Icmeb 2019), pp. 185–190. doi: 10.2991/aebmr.k.200205.034.

- [48] Steinmetz S, de Vries DH, Tijdens KG. Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. *Hum Resour Health*. 2014; 12:23.
- [49] Sun Y, Luo Z, Fang P. Factors influencing the turnover intention of Chinese community health service workers based on the investigation results of five provinces. *J Community Health*. 2013; 38:1058–66.
- [50] Sunyoto, D. (2013). Perilaku Organisasional. *Yogyakarta: CAPS*. Van der Heijden, B., Brown, M. C., & Xu, Y. (2019). Impact of job demands and resources on Nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph16112011>.
- [51] Tao H, Ellenbecker CH, Wang Y *et al*. Original Article: examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China. *International Journal of Nursing Sciences* 2015; 2:140–8.
- [52] Tziner A, Rabenu E, Radomski R, *et al*. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: the mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 2015; 31:207–13.
- [53] Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*
- [54] Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin.
- [55] Wong, C. A., & Spence, L. H. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(12), 1824–1833. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006>.
- [56] Wu D, Wang Y, Lam KF, *et al*. Health system reforms, violence against doctors and job satisfaction in the medical profession: a cross-sectional survey in Zhejiang Province, Eastern China. *BMJ Open* 2014; 4:1–10.
- [57] Y. Permatasari, Aspek Politik dan Keamanan dalam Konflik di Laut Cina Selatan (Doctoral dissertation), 2012.
- [58] Yang, H. *et al*. (2017) 'Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: A cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China', *BMC Health Services Research*. *BMC Health Services Research*, 17(1), pp. 1–11. doi: 10.1186/s12913-017-2056-z.
- [59] Yang, Y. and Chen, J. (2020) 'Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis', *Journal of Pediatric Nursing*. Elsevier Inc., 53(xxxx), pp. e217–e223. doi: 10.1016/j.pedn.2020.04.018.
- [60] Yeh Y-C, Lin BY-J, Lin W-H, Wan TTH. Job stress: its relationship to hospital pharmacists' insomnia and work outcomes. *Int J Behav Med*. 2010; 17:143–53.
- [61] Yin J-CT, Yang K-PA. Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *Int J Nurs Stud*. 2002; 39:573–81
- [62] Zhang, L., Qian, S. S., & Lin, Y. C. (2016). Model construction and its empirical test of the complex effects of social support on turnover intention. *Science of science and management of S. & T.*, 37(1), 171–180 (1002-0241(2016)01-0171-10)
- [63] Zhang Y, Feng X. The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res*. 2011; 11:235.
- [64] Zhou, M., Zhao, L., Kong, N., Campy, K. S., & Qu, S. (2018). What caused seriously shortage of Chinese nurses? *Iranian Journal of Public Health*, 47(7), 1065–1067.
- [65] Zhou XD, Li L, Hesketh T. Health system reform in Rural China: voices of healthworkers and service-users. *Soc Sci Med* 2014; 117:134–41.