

Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention* pada Perawat di RSUD Anutapura

Mohamad Rajab^{1*}, I Made Rio Dwijayanto², Suaib³

^{1,2,3}Ilmu Keperawatan, Universitas Widya Nusantara, Jl. Untad I, Kec. Mantikulore, Kota Palu, Sulawesi Tengah
E-mail: mohrajabrajab467@gmail.com

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerk.in.v5i1.7661>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30 Jul 2026

Revised: 05 Aug 2026

Accepted: 11 Aug 2026

Kata Kunci:

Beban Kerja, Turnover Intention, Perawat, RSUD Anutapura.

Keywords:

Workload, Turnover Intention, Nurses, Anutapura Regional General Hospital.



ABSTRACT

Beban kerja yang tinggi dan turnover intention di kalangan perawat berdampak negatif terhadap sektor kesehatan secara menyeluruh. Tingginya turnover intention dapat mengakibatkan kekurangan tenaga perawat, peningkatan biaya penggantian staf, serta mengganggu kontinuitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara beban kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Anutapura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitik dan metode cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah 281 perawat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden yang di pilih menggunakan proportional stratified random sampling. Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan beban kerja berat (55,4%) dengan turnover intention sedang (54,1%), berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji pearson chi square menunjukan nilai $p\text{-value} = 0,000 (>0,05)$. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat memiliki beban kerja kategori berat sebanyak 41 responden (55,4%) dan mengalami turnover intention kategori sedang sebanyak 40 responden (54,1%). Hasil analisis juga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan turnover intention pada perawat di RSUD Anutapura dengan nilai $p\text{ value } 0,000$.

High workloads and turnover intentions among nurses negatively impact the healthcare sector as a whole. High turnover intention can lead to nursing staff shortages and increased staff replacement costs, as well as disrupt the continuity of patient care. This study aimed to analyze the relationship between workload and turnover intention among nurses at Anutapura Regional General Hospital (RSUD Anutapura). A quantitative approach was employed, utilizing a descriptive-analytic design and a cross-sectional method. The study population consisted of 281 nurses, with a sample of 74 respondents selected via proportional stratified random sampling. The findings revealed a link between heavy workload (55.4%) and moderate turnover intention (54.1%); statistical analysis using the Pearson chi-square test yielded a $p\text{-value} \text{ of } 0.000$. Based on the research results and data analysis, it is concluded that the majority of nurses experienced a heavy workload (41 respondents or 55.4%) and moderate turnover intention (40 respondents or 54.1%). The analysis further confirmed a significant relationship between workload and turnover intention among nurses at RSUD Anutapura ($p\text{-value} = 0.000$).



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Mohamad Rajab, et al. (2026), Hubungan Antara Beban Kerja dengan *Turnover Intention* pada Perawat di RSUD Anutapura, 5(1). <https://doi.org/10.31004/jerk.in.v5i1.7661>

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan saat ini mengalami pertumbuhan yang pesat, tercermin dari pelayanan yang semakin maju hingga menimbulkan persaingan antar-rumah sakit dengan fasilitas kesehatan yang baik (Mustopa, 2024). Tercapainya tujuan rumah sakit menuntut manajemen yang baik, yang tidak hanya mengandalkan infrastruktur dan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga harus mampu memperhatikan tenaga kerja seperti perawat. Sumber daya manusia, khususnya perawat, memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Keberhasilan

institusi kesehatan dalam memberikan layanan yang optimal sangat bergantung pada kemampuan dan kompetensi perawat dalam menjalankan tugasnya, sehingga investasi pada pengembangan sumber daya manusia perawat menjadi sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan (Maryana, 2024).

Di Indonesia, perawat sering mengalami turnover di rumah sakit swasta karena rumah sakit tersebut beroperasi sebagai entitas bisnis dengan aturan dan pedoman internal tersendiri yang jarang mempertimbangkan aspek manfaat biaya atau efisiensi biaya bagi para perawat. Sementara itu, harapan masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan yang efektif menuntut perawat untuk menjalankan tugas secara profesional di tengah tingkat tekanan kerja yang tinggi. Kondisi ini menimbulkan kerugian yang signifikan bagi rumah sakit, meliputi peningkatan biaya, pemborosan sumber daya, penurunan motivasi kerja karyawan, serta hilangnya sejumlah tenaga kerja (Azhar et al., 2022).

Laporan *State of the World's Nursing* (SWON) yang dirilis *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020 mencatat jumlah tenaga perawat di seluruh dunia mencapai 27,9 juta orang. Meskipun demikian, terdapat defisit global sebesar 5,9 juta perawat. Data lebih lanjut menunjukkan bahwa 89% dari kekurangan tersebut terjadi di negara berpendapatan menengah ke bawah. Kesenjangan paling signifikan terdapat di kawasan Afrika, Asia Tenggara, dan Mediterania Timur. Berdasarkan proyeksi tersebut, kebutuhan tenaga perawat global diperkirakan mencapai 10,6 juta hingga tahun 2030 (Els & Khairani, 2023). Negara-negara di Asia seperti Korea Selatan mencatat 42,9% perawat berniat beralih pekerjaan, sementara Filipina mencapai 46,1%, dengan perkiraan hingga 78,9% perawat mengalami penurunan minat kerja dalam satu tahun. Hal ini menunjukkan bahwa turnover intention banyak terjadi di berbagai negara, termasuk Indonesia yang juga menjadi salah satu negara dengan angka turnover intention perawat rumah sakit yang cukup tinggi (Rahmi, 2021). Di Indonesia, tingkat turnover perawat di rumah sakit swasta bahkan melampaui ambang batas normal, yakni lebih dari 10% setiap tahunnya, yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di rumah sakit sedang menghadapi tantangan khusus (Dwi Skripsia, 2023). Sebagai contoh, data Rumah Sakit Baptis Kediri periode Januari hingga Desember 2021 menunjukkan tingkat turnover perawat mencapai 18,5%, jauh melampaui batas normal organisasi yang berkisar antara 5% hingga 10% (Cerdika, 2023).

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus ditangani tenaga kerja, baik berupa tuntutan fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawab individu tersebut (Yayasan & Menulis, 2021). Beban kerja yang tinggi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain meningkatnya jumlah pasien, keterbatasan sumber daya manusia, durasi kerja yang panjang, serta kompleksitas tuntutan pekerjaan. Apabila perawat merasa terbebani dan menganggap beban kerja tersebut sulit dikelola secara efektif, hal ini dapat menimbulkan frustrasi dan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain dengan lingkungan kerja yang lebih seimbang (Rahagia, 2023). Tingginya turnover intention akibat beban kerja berat berdampak negatif terhadap sektor kesehatan secara menyeluruh, seperti kekurangan tenaga perawat, peningkatan biaya penggantian staf, terganggunya kontinuitas pelayanan, serta berisiko menurunkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan pasien (Zainaty Salimah, 2021).

Turnover intention mengacu pada niat atau keinginan individu untuk mengakhiri pekerjaannya dalam jangka waktu dekat. Ketika perawat menghadapi beban kerja berlebihan yang berlangsung lama, mereka cenderung mengalami stres, kelelahan fisik, serta kelelahan emosional kronis yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan keterikatan organisasi. Akibatnya, perawat mempertimbangkan untuk meninggalkan profesi keperawatan atau beralih ke pekerjaan lain dengan beban kerja yang lebih ringan (Zainaty Salimah, 2021). Faktor utama yang memicu kondisi ini adalah beban kerja yang berat, di mana kelelahan fisik dan emosional dapat mengurangi sikap empati, responsivitas, serta menurunkan kualitas kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang efektif dan berkualitas (Rahagia, 2023; Mustopa, 2024). Temuan keseluruhan menunjukkan bahwa beban kerja, kelelahan kerja, dan niat berpindah kerja berkorelasi negatif dan signifikan terhadap mutu pelayanan kesehatan, di mana kepuasan kerja terbukti memoderasi hubungan tersebut untuk memitigasi dampak negatifnya di kalangan perawat (Alzoubi et al., 2024).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dan wawancara yang dilakukan pada pegawai bidang sumber daya RSUD Anutapura pada tanggal 30 Juni 2025, tercatat jumlah perawat yang keluar dalam dua tahun terakhir sebanyak 25 orang, dengan sebagian besar merupakan perempuan dan rata-rata alasan yang ditemukan pada hasil wawancara yaitu pindah pekerjaan dari seorang perawat menjadi seorang pengusaha.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan observasional analitik dan desain cross-sectional. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan turnover intention pada perawat melalui pengumpulan data yang dilakukan secara simultan. Penelitian dilaksanakan di RSUD Anutapura pada periode 2–30 Januari 2026.

Populasi penelitian mencakup seluruh perawat yang bertugas di RSUD Anutapura sebanyak 281 orang. Penentuan besar sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan presisi 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 74 responden. Data yang dikumpulkan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel beban kerja dengan turnover intention perawat. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dari Komisi Etik Universitas Widya Nusantara dengan nomor 005594/KEP/2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 74 responden diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin dan Pendidikan Di RSUD Anutapura (f=74)^a

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia		
29-30 Tahun	27	36,5
31-35 Tahun	36	48,6
36-40 Tahun	11	14,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	41,9
Perempuan	43	58,1
Pendidikan		
Ahli Madya S1	38	51,4
Masa Kerja		
5-11 Tahun	36	48,6
10-14 Tahun	5	6,8
15-18 Tahun	37	50,0
	32	43,2

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berada pada rentang usia 31–35 tahun, yaitu sebanyak 36 responden (48,6%). Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan, sebanyak 43 orang (58,1%). Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Ahli Madya, yakni 38 orang (51,4%). Sementara itu, berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja 10–14 tahun, yaitu sebanyak 37 orang (50,0%).

Tabel 2. Distribusi Beban Kerja Perawat di RSUD Anutapura (f=74)^a

Beban Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sedang	33	44,6
Berat	41	55,4
Jumlah	74	100

Berdasarkan data tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa distribusi beban kerja perawat di RSUD Anutapura di dapatkan hasil sebagian besar perawat memiliki beban kerja dengan kategori berat yaitu sebanyak 41 responden (55,4) dan perawat memiliki beban kerja dengan kategori sedang yaitu sebanyak 33 responden (44,6).

Tabel 3. Distribusi *Turnover intention* Pada Perawat Di RSUD Anutapura (f=74)^a

<i>Turnover Intention</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	10	13,5
Sedang	40	54,1
Tinggi	24	32,4
Jumlah	74	100

Berdasarkan data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa distribusi turnover intention perawat di RSUD Anutapura di dapatkan hasil sebagian besar perawat memiliki turnover intention dengan kategori sedang

yaitu sebanyak 40 responden (54,1) dan perawat yang memiliki turnover intention tinggi 24 responden (32,4), serta sebagian kecil perawat memiliki turnover intention dengan kategori rendah yaitu sebanyak 10 responden (13,5).

Tabel 4. Hubungan antara Beban Kerja dengan Turnover intention pada Perawat di RSUD Anutapura (f=74)^a

Beban Kerja	<i>Turnover intention</i>								<i>P value</i>
	<u>Rendah</u>		<u>Sedang</u>		<u>Tinggi</u>		<u>Total</u>		
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	
Sedang	10	13,5	22	29,7	1	1,4	33	44,6	
Berat	0	0	18	24,3	23	31,1	41	55,4	0,000
Jumlah	10	13,5	40	54,1	24	32,4	74	100,0	

Berdasarkan hasil analisis pada tabel, terlihat bahwa sebagian besar responden dengan beban kerja dengan kategori berat (55,4%) memiliki turnover intention dengan kategori tinggi (31,1%), dan kategori sedang (24,3%). Sedangkan responden dengan beban kerja dengan kategori sedang (44,6%) memiliki turnover intention dengan kategori sedang (29,7%), memiliki turnover intention rendah (13,5) dan turnover intention tinggi (1,4%). Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji Pearson Chi square menunjukkan nilai p-value = 0,000 (>0,05), sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan turnover intention pada Perawat di RSUD Anutapura.

Pembahasan

Beban kerja pada perawat di RSUD Anutapura

Hasil penelitian beban kerja perawat di RSUD Anutapura telah di dapatkan sebagian besar perawat memiliki beban kerja dengan kategori berat sebanyak (55,4%), dan (44,6%) dengan kategori sedang dari total 74 sampel. Menurut Carayon dan Gurses (2020), beban kerja dalam pelayanan kesehatan mencakup jumlah tugas, kompleksitas pekerjaan, serta tekanan waktu yang dihadapi tenaga kesehatan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko kelelahan dan kesalahan medis.

Banda et al. (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memberikan dampak paling signifikan terhadap kinerja perawat. Kondisi ini sering menimbulkan kelelahan fisik dan mental, sehingga menurunkan efektivitas pemberian asuhan keperawatan, meningkatkan potensi terjadinya kesalahan medis, serta menghambat respons terhadap situasi gawat darurat. Temuan tersebut didukung oleh Sunarti et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa tingginya beban kerja dapat memicu stres kerja akibat tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan menuntut perawat untuk menangani sejumlah besar pasien dalam durasi waktu terbatas. Akibatnya terjadi peningkatan kelelahan fisik, tekanan emosional, dan risiko stres kerja pada perawat.

Peneliti berasumsi bahwa tingginya beban kerja perawat, khususnya di ruang dengan intensitas pelayanan tinggi dan pada shift pagi, dipengaruhi oleh tingginya jumlah dan tingkat kegawatan pasien serta kompleksitas tugas yang harus diselesaikan secara bersamaan, sehingga berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang besar. Penelitian ini sejalan dengan temuan Dall'Orta et al, (2020) menyatakan bahwa beban kerja perawat sangat dipengaruhi oleh intensitas perawatan pasien, terutama pada pasien dengan kondisi kritis seperti koma dan terminal. Kondisi ini menuntut perhatian penuh secara fisik maupun emosional, sehingga meningkatkan beban kerja.

Turnover intention pada perawat di RSUD Anutapura

Hasil penelitian *turnover intention* perawat di RSUD Anutapura telah didapatkan sebagian besar perawat memiliki turnover intention dengan kategori sedang sebanyak 54,1%, dan 32,4% dengan kategori tinggi serta 13,5% kategori rendah dari total 74 sampel. Sari Wahyuni (2022) juga menjelaskan bahwa perawat dengan masa kerja lama cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan perawat dengan masa kerja yang lebih singkat. Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang terus-menerus, kurangnya variasi pekerjaan, dan tekanan tanggung jawab yang tinggi. Akibatnya, perawat mulai menunjukkan keinginan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih nyaman dan memiliki tekanan kerja lebih rendah.

Nanda Pratiwi (2023) juga menyebutkan bahwa semakin lama masa kerja perawat, semakin tinggi risiko terjadinya stres kerja dan kelelahan emosional apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang baik. Kondisi ini dapat menurunkan komitmen organisasi serta meningkatkan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian Indah et. al (2024) juga menjelaskan bahwa karakteristik individu seperti masa kerja, dan kondisi pekerjaan menjadi faktor yang memengaruhi

turnover intention perawat. Masa kerja yang panjang dapat memunculkan kejenuhan dan kelelahan emosional akibat rutinitas kerja yang terus-menerus, sehingga meningkatkan kecenderungan perawat untuk mencari pekerjaan lain.

Peneliti berasumsi bahwa masa kerja yang lama dapat memengaruhi munculnya turnover intention akibat kejenuhan dan kelelahan kerja yang berulang. Menurut penelitian Putri Ramadhani (2021), masa kerja yang panjang pada perawat dapat menyebabkan kejenuhan kerja akibat rutinitas yang monoton, tekanan kerja yang berulang, serta tuntutan pelayanan pasien yang tinggi. Kondisi tersebut menimbulkan kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada menurunnya motivasi serta kepuasan kerja sehingga meningkatkan *turnover intention*.

Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di RSUD Anutapura

Berdasarkan hasil analisis pada uji statistik menggunakan uji Pearson Chi square menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,000 (>0,05)$, sehingga dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *turnover intention* pada perawat di RSUD Anutapura.

Beban kerja yang tinggi dan turnover intention pada perawat memiliki dampak negatif pada sektor kesehatan secara keseluruhan. *Turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan kekurangan tenaga perawat, meningkatkan biaya penggantian, dan mengganggu kontinuitas perawatan pasien. Selain itu, perawat yang mengalami beban kerja yang tinggi dan turnover intention juga dapat mengalami penurunan kualitas pelayanan dan kesejahteraan pasien (Shalaby et al., 2018).

Penelitian Dinda Cahya Cinta (2025) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan turnover intention pada tenaga kesehatan, dengan nilai $p = 0,049$. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka semakin besar kecenderungan tenaga kesehatan untuk memiliki niat berpindah kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, yang selanjutnya menjadi faktor pendorong munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Peneliti berasumsi bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan fisik maupun psikologis pada perawat. Kondisi tersebut berpotensi memicu turnover intention melalui perilaku pencarian pekerjaan baru secara aktif. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi memiliki kecenderungan turnover intention yang lebih besar dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja rendah. Sejalan dengan hal tersebut, Wahyuni (2022) mendefinisikan beban kerja perawat sebagai seluruh aktivitas yang dilakukan selama bertugas di unit pelayanan keperawatan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat beban kerja perawat, maka semakin tinggi pula turnover intention. Sebaliknya, semakin rendah tingkat beban kerja, maka semakin rendah pula turnover intention perawat di rumah sakit.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention* pada perawat di RSUD Anutapura, dengan nilai $p\text{ value } 0,000$. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja dengan kategori berat yang dialami sebagian besar perawat berperan penting dalam memicu tekanan fisik dan psikologis, sehingga mendorong munculnya keinginan berpindah kerja. Perawat dengan beban kerja berat cenderung mengalami kejenuhan dan kelelahan, serta menunjukkan perilaku aktif dalam mencari pekerjaan lain, yang pada akhirnya dapat meningkatkan turnover intention secara keseluruhan. Sebaliknya, perawat dengan beban kerja yang lebih ringan cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan penghargaan serta rasa terima kasih yang mendalam kepada Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, koreksi, serta dorongan semangat hingga penelitian ini dapat terselesaikan. Ucapan terima kasih serupa ditujukan kepada pihak manajemen serta seluruh jajaran staf di RSUD Anutapura atas izin, bantuan, dan kerja sama yang sangat baik selama proses pengumpulan data penelitian berlangsung.

REFERENSI

Alzoubi, H. M. et al. (2024) 'The impact of workload and burnout on healthcare quality: The moderating role of job satisfaction', *Journal of Healthcare Management*, 45(2), pp. 112–128.

- Azhar, Z. et al. (2022) 'Analisis faktor-faktor penyebab turnover perawat di rumah sakit swasta', *Jurnal Keperawatan dan Manajemen Kesehatan*, 8(1), pp. 45–52.
- Banda, M. et al. (2022) 'The impact of heavy workload on nurses' clinical performance and medical errors', *Journal of Nursing Practice and Research*, 14(2), pp. 88–95.
- Carayon, P. and Gurses, A. P. (2020) 'Nursing workload and patient safety in healthcare systems', *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 30(1), pp. 15–24.
- Cerdika (2023) 'Tingkat turnover perawat di Rumah Sakit Baptis Kediri', *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 11(3), pp. 201–208.
- Dall'Ora, C. et al. (2020) 'The association between patient intensity, nursing workload, and missed care: An observational study', *International Journal of Nursing Studies*, 110, p. 103688.
- Dinda Cahya Cinta (2025) 'Hubungan beban kerja terhadap turnover intention pada tenaga kesehatan di rumah sakit', *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, 9(1), pp. 45–52.
- Dwi Skripsia (2023) 'Tantangan manajemen sumber daya manusia dan angka turnover perawat di Indonesia', *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 9(2), pp. 89–95.
- Els, M. and Khairani, N. (2023) 'Global nursing workforce shortages and future projections', *International Nursing Review*, 70(4), pp. 512–520.
- Indah et al. (2024) 'Analisis karakteristik individu dan masa kerja terhadap turnover intention perawat pelaksana', *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 7(1), pp. 30–38.
- Maryana (2024) 'Peran sumber daya manusia dan kompetensi perawat dalam mutu pelayanan kesehatan', *Jurnal Keperawatan Profesional*, 12(1), pp. 33–40.
- Mustopa (2024) 'Persaingan antar rumah sakit dan dampaknya terhadap kinerja perawat', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kesehatan*, 6(2), pp. 77–88.
- Nanda Pratiwi (2023) 'Pengaruh masa kerja dan dukungan organisasi terhadap stres kerja serta turnover intention perawat', *Jurnal Manajemen Kesehatan Global*, 6(2), pp. 112–120.
- Putri Ramadhani (2021) 'Pengaruh kejenuhan kerja dan masa kerja terhadap niat berpindah kerja (turnover intention) pada perawat', *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 4(3), pp. 201–210.
- Rahagia (2023) 'Hubungan beban kerja dengan turnover intention pada perawat pelaksana', *Jurnal Media Keperawatan*, 14(1), pp. 55–63.
- Rahmi, A. (2021) 'Fenomena turnover intention perawat di rumah sakit: Tinjauan literatur', *Jurnal Keperawatan Komprehensif*, 7(2), pp. 110–118.
- Sari Wahyuni (2022) 'Hubungan masa kerja dengan stres kerja dan turnover intention perawat rumah sakit', *Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah*, 8(2), pp. 78–86.
- Shalaby, S. A. et al. (2018) 'The relationship between nursing workload, job burnout, and turnover intention', *Egyptian Journal of Nursing*, 15(3), pp. 45–58.
- Sunarti et al. (2021) 'Beban kerja, stres kerja, dan dampaknya terhadap kinerja perawat di rumah sakit', *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 6(1), pp. 12–20.
- Wahyuni (2022) *Manajemen Beban Kerja dan Turnover Intention dalam Keperawatan*. Yogyakarta: Media Husada.
- World Health Organization (WHO) (2020) *State of the World's Nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva: World Health Organization.
- Yayasan and Menulis (2021) *Konsep Dasar Beban Kerja dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
- Zainaty Salimah (2021) 'Analisis kelelahan emosional dan beban kerja terhadap niat berpindah kerja (turnover intention) perawat', *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 3(2), pp. 140–149.