

Hubungan antara *Turnover Intention* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X

Reggyna Alfiani^{1*}, Popon Haryeti², Ayu Prameswari Kusuma Astuti³

Universitas Pendidikan Indonesia, Sumedang, Indonesia

reggynaalfiani.24@upi.edu^{1*}, poponharyeti@upi.edu², ayuastuti@upi.edu³

Info Artikel

Submit, 25 November 2025

Review, 09 Desember 2025

Diterima, 28 Januari 2026

Kata Kunci:

Intensive Care, Motivasi Kerja, Perawat, Turnover Intention

Keywords:

Intensive Care Nurses,
Turnover Intention, Work
Motivation

ABSTRAK

Latar Belakang: *Turnover intention* adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akibat beban kerja tinggi, stres, dan rendahnya kepuasan kerja, yang berisiko mengurangi sumber daya manusia yang berpengalaman, serta menurunkan motivasi kerja. Motivasi yang rendah dapat memengaruhi kualitas pelayanan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RS X. **Metode:** Desain penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel diperoleh dengan teknik total sampling, yaitu seluruh perawat di ruang ICU, NICU, dan HCCU RS X yang berjumlah 60 Orang. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner *turnover intention* dan kuesioner motivasi kerja. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji korelasi Spearman. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang lemah namun signifikan antara *turnover intention* dan motivasi kerja perawat ($r = -0,327$; $p = 0,011$). Ini berarti bahwa semakin tinggi *turnover intention* perawat, cenderung semakin rendah motivasi kerja. **Kesimpulan:** Terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dan motivasi kerja perawat.

ABSTRACT

Background: Turnover intention is the desire to leave one's job due to high workload, stress, and low job satisfaction, which poses a risk of reducing experienced human resources and lowering work motivation. Low motivation can affect the quality of service. **Objective:** This study aims to determine the relationship between turnover intention and work motivation among nurses in the intensive care unit of RS X. **Methods:** This research uses a quantitative design with a cross-sectional approach. The sample was obtained using a total sampling technique, consisting of all nurses working in the ICU, NICU, and HCCU of RS X, totaling 60 respondents. The instruments used were the turnover intention questionnaire and the work motivation questionnaire. Data were analyzed using univariate and bivariate methods with the Spearman correlation test. **Results:** The results showed a weak but statistically significant negative relationship between turnover intention and work motivation among nurses ($r = -0,327$; $p = 0,011$). This indicates that the higher the nurses' turnover intention, the lower their work motivation tends to be. **Conclusion:** There is a significant relationship between turnover intention and nurses' work motivation.



Khatulistiwa Nursing Journal is licensed under
A Creative Commons Attribution 4.0 International License
Copyright ©2026 STIKes YARSI Pontianak. All rights reserved

1. PENDAHULUAN

Turnover intention pada perawat merupakan kondisi ketika perawat memiliki keinginan atau niat keluar dari pekerjaannya dengan tujuan untuk memperoleh pekerjaan baru yang sesuai harapan dan lebih baik (Sundari & Meria, 2020). Keinginan tersebut cenderung meningkat ketika kondisi pekerjaan yang dijalani perawat kurang mendukung kesejahteraan psikologis maupun pengembangan karier. Kondisi seperti beban kerja yang tinggi, stres, kelelahan emosional, depresi, serta rendahnya kepuasan kerja sering kali menjadi pemicu meningkatnya *turnover intention* (Fatiyah *et al.*, 2023; Kim & Kim, 2021). Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan ini tidak terjadi secara tiba-tiba. Menurut teori Mobley (1982), proses ini melibatkan tahapan psikologis dan perilaku, dimulai dari munculnya pikiran untuk berhenti, mengevaluasi keuntungan dan kerugian jika keluar, menimbang niat mencari pekerjaan baru, mencari alternatif, hingga terbentuknya niat kuat (*turnover intention*) dan akhirnya tindakan nyata untuk meninggalkan pekerjaan.

Turnover intention kini menjadi isu serius dalam dunia keperawatan kritis yang menuntut ketelitian tinggi, kekuatan fisik, mental, serta kompetensi tinggi dalam merawat pasien kritis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RS Hermina Mekarsari Cileungsi, prevalensi *turnover intention* perawat cukup tinggi, yaitu 51,4% (Okstoria *et al.*, 2022). *Turnover intention* perawat yang cukup tinggi ini dapat berdampak pada sumber daya rumah sakit, seperti potensi kehilangan sumber daya manusia yang berpengalaman, risiko peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru, serta penurunan motivasi kerja perawat (Putri *et al.*, 2021).

Menurut Ardhani (2025) motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal untuk meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja adalah salah satu reaksi yang dapat timbul akibat dari kondisi pekerjaan yang dihadapi perawat di tempat kerja (Putri *et al.*, 2021). Hal tersebut sesuai dengan teori *Self-Determination* (SDT) yang dikembangkan oleh Edward & Richard (1985), kondisi lingkungan kerja berdampak langsung pada kebutuhan psikologis individu, sehingga memengaruhi motivasi mereka (Guo & Chelliah, 2024). Berdasarkan teori *Job Demands-Resources* (JD-R) ketika kondisi kerja yang terlalu menekan serta tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, dapat menimbulkan stres, *burnout*, yang berdampak pada rendahnya motivasi kerja (Demerouti *et al.*, 2001).

Rendahnya tingkat motivasi kerja perawat merupakan tantangan krusial bagi sistem pelayanan kesehatan. Hasil survei yang melibatkan kementerian kesehatan dari sejumlah negara menunjukkan bahwa persoalan motivasi tenaga kesehatan yang rendah menjadi tantangan besar, menempati posisi kedua setelah isu keterbatasan jumlah staf (Mathauer & Imhoff, 2006). Rendahnya motivasi kerja perawat dapat berpotensi menurunkan mutu kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Menurut Putra *et al.*, (2023) adanya indikasi motivasi kerja perawat yang rendah dapat terlihat pada sikap perawat dalam pekerjaannya, seperti kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, bersikap apatis, kurang percaya diri, ragu dalam mengambil keputusan, serta tidak bersemangat dalam bekerja. Sedangkan tingginya motivasi kerja perawat dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perawat

dengan meningkatnya mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien (Sholeha & Priyanti, 2024). Penting bagi seluruh instalasi kesehatan untuk memperhatikan kesejahteraan tenaga kesehatan supaya dapat memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pasien. Tenaga kesehatan akan sulit memenuhi kebutuhan pasien jika kebutuhan pribadi mereka sendiri tidak terpenuhi (Karaferis *et al.*, 2022).

Penelitian terdahulu oleh Asmara (2017) di unit kerja Rumah Sakit Bedah Surabaya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan cenderung tidak menjalankan pekerjaan sesuai prosedur, sehingga performanya menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Hu *et al.* (2022) menemukan bahwa kecenderungan *turnover intention* dalam penelitiannya tergolong tinggi dengan kepuasan kerja yang rendah. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya motivasi dan harapan dalam membentuk keterlibatan profesional perawat serta pandangan positif terhadap pekerjaan. Temuan dari penelitian tersebut memberikan gambaran cukup luas mengenai *turnover intention* serta variabel lain yang terkait.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membahas mengenai faktor-faktor yang sering dikaitkan dengan variabel *turnover intention* seperti stres, beban kerja, pengembangan karier, serta kepuasan kerja. Terdapat juga penelitian yang telah membahas mengenai hubungan *turnover intention* dengan kinerja perawat dan kepuasan kerja perawat. Namun belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat. Untuk mengisi kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan pendekatan yang berbeda yaitu mengkaji hubungan *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat. Populasi perawat ruang *intensive care* dan lokasi di RS X yang sejauh ini belum banyak disorot dalam kajian serupa juga menjadi kebaruan dalam penelitian ini. Untuk memperkuat pemilihan lokasi penelitian tersebut, maka dilakukan studi pendahuluan supaya diperoleh gambaran awal di lapangan mengenai fenomena yang akan diteliti.

Studi pendahuluan telah dilakukan pada tanggal 12 Juni 2025 di RS X. Pemilihan rumah sakit ini didasarkan pada statusnya sebagai salah pusat rujukan di wilayah Sumedang dengan intensitas pelayanan ruang *intensive care* cukup tinggi, selain itu dukungan administratif dan akses data dari rumah sakit turut menunjang kelancaran pelaksanaan penelitian. Sebanyak enam orang perawat dari ruang ICU dan NICU terlibat dalam studi pendahuluan ini. Hasil menunjukkan bahwa empat perawat menyatakan sering mempertimbangkan keluar dari pekerjaannya dalam sembilan bulan terakhir, sering membayangkan bekerja di tempat lain untuk mendapat kesempatan mengembangkan kompetensi diri, bersedia menerima tawaran pekerjaan lain jika diberikan kesempatan, dan mengakui bahwa antusiasmenya dalam bekerja tidak sekuat dulu karena kelelahan fisik dan rutinitas yang monoton. Satu perawat menyatakan akan tetap mempertahankan pekerjaannya karena telah merasa nyaman dengan rekan kerjanya, meskipun terkadang merasa kurang bersemangat ketika memulai hari bekerja. Satu perawat lainnya tidak mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya karena faktor usia, namun mengakui bahwa motivasinya dalam bekerja cenderung naik-turun bergantung pada kondisi tubuhnya.

2. METODE

Desain penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RS X. Penelitian ini memakai pendekatan *cross-sectional*, yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner pada satu waktu tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh perawat yang bekerja di ruang *Intensive Care Unit (ICU)*, *Neonatal Intensive Care Unit (NICU)*, *High Care Coronary Unit (HCCU)* yang berjumlah 60 Orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*, sehingga seluruh perawat yang bekerja di ruang ICU, NICU, dan HCCU di RS X yang berjumlah 60 Orang dijadikan sampel. Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu: (1) Perawat yang bekerja di ruang ICU, NICU, dan HCCU RS X, (2) Perawat yang bekerja ≥ 6 bulan di ruang ICU, NICU, dan HCCU RS X, (3) Perawat yang bersedia menjadi responden penelitian. Dalam penelitian ini, subjek yang termasuk kriteria eksklusi adalah: (1) Perawat yang sedang mengambil cuti dari pekerjaannya, (2) Perawat dengan data yang tidak lengkap atau tidak tersedia, sehingga tidak memungkinkan untuk dianalisis secara akurat.

Variabel

Penelitian memiliki dua variabel yang diukur, yaitu *turnover intention* (variabel independen) dan motivasi kerja (variabel dependen). Variabel *turnover intention* digunakan untuk menilai sejauh mana perawat memiliki keinginan, rencana, atau kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaannya, baik dengan mencari pekerjaan di tempat lain maupun dengan berhenti dari profesinya. Pengukuran variabel ini bertujuan untuk mengetahui tingkat risiko keluarnya perawat dari unit pelayanan intensif, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memengaruhi keinginan tersebut, serta melihat bagaimana *turnover intention* berpotensi memengaruhi perilaku kerja lainnya, termasuk motivasi kerja. Variabel motivasi kerja digunakan untuk mengukur dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat perawat dalam menjalankan tugasnya. Aspek yang dinilai meliputi antusiasme bekerja, rasa tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, serta tingkat kepuasan terhadap lingkungan kerja. Tujuan pengukuran variabel ini adalah untuk mengetahui tingkat motivasi kerja perawat di ruang *intensive care*, serta untuk menilai apakah motivasi kerja dipengaruhi oleh *turnover intention*.

Instrumen

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup, yang terdiri dari:

a. Kuesioner *Turnover Intention*

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah kuesioner *turnover intention* berdasarkan teori Mobley dari Masruroh (2018) yang

telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Kuesioner ini terdiri dari 3 indikator yaitu memikirkan untuk keluar, mencari alternatif pekerjaan, dan niat untuk keluar. Pertanyaan dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan tertutup dengan jumlah 17 item yang terdiri dari 7 soal positif serta 10 soal negatif dan memakai skala likert 1 sampai 5. Pada soal positif, nilai 1: sangat setuju, 2: setuju, 3: cukup setuju, 4: tidak setuju, 5: sangat tidak setuju, sedangkan pada soal negatif, nilai 5: sangat setuju, 4: setuju, 3: cukup setuju, 2: tidak setuju, 1: sangat tidak setuju. Pemberian skor berdasarkan atas pedoman Azwar (2017) dengan kategorisasi “tinggi” jika $X > \text{mean} + 1 \text{ SD}$, “sedang” jika $\text{mean} - 1 \text{ SD} < X < \text{mean} + 1 \text{ SD}$, “rendah” jika $X < \text{mean} - 1 \text{ SD}$. Hasil uji validitas dari kuesioner ini menunjukkan 17 item dari 20 valid dengan nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,907. Sehingga 17 item kuesioner ini bisa digunakan untuk mengukur *turnover intention*.

b. Kuesioner Motivasi Kerja

Kuesioner motivasi kerja perawat yang digunakan adalah kuesioner motivasi berdasarkan *Two-Factors Theory* Herzberg dari kuesioner standar yang diterbitkan dalam buku Nursalam (2014) yang telah digunakan serta diuji validitas dan reliabilitasnya oleh Rahma (2025). Kuesioner ini terdiri dari 10 item yang mencakup faktor instrinsik dan ekstrinsik motivasi kerja menurut Herzberg dengan skala likert 1 hingga 5. Soal *favorable* dengan nilai 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: ragu-ragu, 4: setuju, 5: sangat setuju. Pemberian skor berdasarkan atas pedoman Azwar (2017) dengan kategorisasi “tinggi” jika $X > \text{mean} + 1 \text{ SD}$, “sedang” jika $\text{mean} - 1 \text{ SD} < X < \text{mean} + 1 \text{ SD}$, “rendah” jika $X < \text{mean} - 1 \text{ SD}$. Kuesioner ini telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item kuesioner mempunyai nilai signifikan korelasi pearson lebih besar dari 0,668 dengan nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,967. Sehingga kuesioner ini bisa diandalkan untuk mengukur motivasi kerja perawat.

Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup dalam bentuk *Google Formulir* yang sebelumnya telah disusun secara sistematis sesuai dengan indikator dari tiap variabel penelitian. Responden diberikan arahan oleh penulis, meliputi maksud penelitian, hingga petunjuk pengisian kuesioner. Responden berhak bertanya apabila ada suatu hal yang tidak dipahami terkait pengisian kuesioner. Responden juga diminta untuk menandatangani bagian *informed consent* sebagai bentuk pernyataan ketersediaan terlibat dalam penelitian ini. Waktu untuk mengisi kuesioner sekitar 5-10 menit. Hasil dari pengisian kuesioner diperiksa terlebih dahulu kelengkapannya untuk selanjutnya dilakukan pengolahan dan analisis data.

Analisa Data

Pada penelitian kuantitatif ini, proses analisis data dilakukan dengan menggunakan JASP versi 0.95.4. Analisa univariat pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan masing-masing variabel

penelitian secara umum, yang disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, persentase, serta ukuran pemusatan dan penyebaran data seperti mean, dan standar deviasi. Pada penelitian ini, sebelum dilakukan analisis bivariat, dilakukan pengujian asumsi normalitas terlebih dahulu dengan Kolmogorov Smirnov dalam JASP. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,498, yang berarti $p > 0,05$, sehingga variabel tersebut dinyatakan berdistribusi normal. Pada variabel motivasi kerja, nilai signifikansi sebesar 0,045, yang menunjukkan bahwa $p < 0,05$, sehingga variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Karena salah satu variabel tidak berdistribusi normal, maka analisis hubungan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji non-parametrik Spearman Rank untuk menganalisis hubungan antar variabel.

Kelayakan Etik

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan dari Komite Etik LPPM Universitas Malang (UM) dengan nomor etik 01.10.10/UN32.14.2.8/LT/2075. Seluruh proses penelitian dilakukan sesuai dengan prinsip etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan data responden dan memastikan partisipasi bersifat sukarela.

3. HASIL

a. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat di Intensive Care RS X Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Unit Kerja, dan Lama Kerja Perawat di Ruang Intensive Care RS X (n=60)

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	13	22%
Perempuan	47	78%
Total	60	100%
Usia		
15-24	1	2%
25-44	45	75%
45-64	14	23%
Total	60	100%
Unit Kerja		
ICU	27	45%
NICU	24	40%
HCCU	9	15%
Total	60	100%
Rentang Lama Kerja		
<1 Tahun	6	10%
1-5 tahun	25	42%
6-10 Tahun	15	25%
10-15 Tahun	9	15%
>15 Tahun	5	8%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Distribusi frekuensi responden di ruang *intensive care* RS X tahun 2025 berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 47 orang (78%). Pengelompokan

usia mengacu pada klasifikasi WHO, dengan kelompok usia terbanyak berada pada rentang 25–44 tahun sebanyak 45 responden (75%). Berdasarkan unit kerja, responden paling banyak berasal dari ruang ICU sebanyak 27 orang (45%). Sementara itu, pengelompokan lama kerja mengacu pada penelitian Ahmad Saufi *et al.* (2023), menunjukkan bahwa masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbesar dengan 25 responden (42%).

b. Distribusi Frekuensi *Turnover Intention* Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X
Tabel 2.

Distribusi Frekuensi *Turnover Intention* Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X
(n=60)

Kategori	Turnover Intention		3 Indikator Turnover Intention					
			Memikirkan untuk Keluar		Mencari Alternatif		Niat Keluar	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Tinggi	7	12%	9	15%	7	12%	8	13%
Sedang	47	78%	43	72%	47	78%	42	70%
Rendah	6	10%	8	13%	6	10%	10	17%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Distribusi frekuensi *turnover intention* pada 60 responden berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kategori sedang merupakan proporsi terbesar, yaitu sebanyak 47 responden (78%), sedangkan kategori rendah merupakan proporsi paling kecil, yaitu 6 responden (10%). *Turnover intention* terdiri dari tiga indikator. Pada indikator *memikirkan untuk keluar*, kategori sedang mendominasi dengan 43 responden (72%). Pada indikator *mencari alternatif pekerjaan*, kategori sedang menempati proporsi tertinggi dengan 47 responden (78%). Pada indikator *niat untuk keluar*, kategori sedang kembali menjadi yang terbanyak, yaitu 42 responden (70%). Dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator menunjukkan bahwa *turnover intention* perawat di ruang *intensive care* RS X berada pada kategori sedang.

c. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi *Turnover Intention* Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X
(n=60)

No	Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tinggi	5	8%
2	Sedang	46	77%
3	Rendah	9	15%
Total		60	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Distribusi frekuensi responden terkait motivasi kerja berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui menunjukkan bahwa dari 60 responden, responden dengan kategori motivasi sedang menempati proporsi yaitu berjumlah 46 orang (77%), dan responden dengan motivasi kerja kategori tinggi menempati proporsi terendah sebanyak 5 orang (8%). Dapat

disimpulkan bahwa motivasi kerja pada responden di ruang *intensive care* RS X tergolong pada kategori sedang.

- d. Hubungan antara *Turnover intention* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X

Tabel 4.

Hubungan antara Turnover intention dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X

Variabel	<i>p-value</i>	R
<i>Turnover intention</i> dengan motivasi kerja	0,011	-0,327

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Hasil uji non-parametrik dengan menggunakan uji Spearman. Berdasarkan hasil analisis statistik, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,011, yang lebih kecil dari batas signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar -0,327 menunjukkan adanya hubungan negatif namun lemah.

4. PEMBAHASAN

Gambaran *Turnover Intention* Pada Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X

Mayoritas perawat di ruang *intensive care* RS X Tahun 2025 memiliki *turnover intention* kategori sedang. Meskipun tidak tinggi, kategori “sedang” tetap penting diperhatikan karena, menurut *Theory of Reasoned Action* (Fishbein & Ajzen, 1975), niat merupakan prediktor kuat perilaku. Niat keluar yang sedang dapat meningkat apabila muncul pemicu tertentu. *Turnover intention* kategori sedang ini dipengaruhi oleh beberapa faktor karakteristik individu. Pertama, faktor usia. Pada penelitian ini, kelompok usia 25–44 tahun adalah yang terbanyak dan sebagian besar berada pada kategori *turnover intention* sedang. Usia dewasa muda menurut WHO ini cenderung lebih mudah mempertimbangkan pindah kerja, sejalan dengan temuan Indah *et al.* (2024), perawat usia dewasa muda memiliki motivasi tinggi untuk mencari pengalaman baru dan belum memiliki tanggung jawab keluarga yang besar.

Kedua, faktor lama bekerja. Responden dengan masa kerja 1–5 tahun merupakan kelompok terbanyak dan mayoritas berada pada *turnover intention* sedang, dengan persentase lebih tinggi dibandingkan perawat dengan masa kerja >5 tahun. Hasil ini mendukung penelitian Muharni & Christya Wardhani (2020) yang menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja lama memiliki risiko *turnover intention* lebih rendah karena sudah adaptif, memahami sistem organisasi, serta rasa memiliki yang kuat. Secara rinci, fenomena *turnover intention* ini dapat dipahami melalui model proses kognitif Mobley (1977), yang menguraikan tahapan yang dilalui individu sebelum memutuskan untuk keluar dari organisasi. Penelitian ini secara spesifik mengukur tiga indikator utama yang selaras dengan model tersebut.

Pertama indikator *thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar), mayoritas berada pada kategori *turnover intention* sedang. Dari tujuh pernyataan yang digunakan, pernyataan “*saya mungkin akan keluar dari rumah sakit ini apabila ada*

kesempatan yang lebih baik” memperoleh tingkat persetujuan tertinggi, yaitu 93,3% (56 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa perawat di ruang *intensive care* RS X memiliki keterbukaan yang cukup besar untuk berpindah kerja jika tersedia peluang dengan prospek yang lebih baik, sejalan dengan Anggraeni *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap faktor eksternal seperti gaji dan kondisi kerja mendorong individu mengevaluasi pekerjaan alternatif. Pernyataan “*saya berpikir akan keluar dari pekerjaan ini apabila ada reward yang lebih baik*” juga memperoleh persetujuan tinggi, yaitu 90% (54 responden). Menurut Adiyanti & Nugraha (2023), reward mencakup aspek finansial (gaji, tunjangan, insentif) maupun non-finansial (pelatihan, promosi, fasilitas). Tingginya tingkat persetujuan ini mengindikasikan bahwa reward merupakan faktor penting dalam keputusan perawat untuk bertahan atau keluar. Hal ini sejalan dengan Suhardi & Oktari (2023) yang menegaskan bahwa reward yang memadai menurunkan *turnover intention*, sedangkan kompensasi yang dirasa tidak adil dapat meningkatkannya.

Kedua, indikator *searching for alternatives* (mencari alternatif pekerjaan), mayoritas responden berada pada kategori *turnover intention* sedang. Dari enam pernyataan yang digunakan, pernyataan “*saya akan meninggalkan rumah sakit ini apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar*” memperoleh persetujuan tertinggi, yaitu 76,86% (46 responden). Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan mempertimbangkan peluang kerja lain apabila terdapat tawaran dengan kompensasi lebih baik. Menurut Mobley (1977), tahap pencarian alternatif pekerjaan merupakan fase setelah individu mulai memikirkan kemungkinan keluar, di mana mereka aktif mengevaluasi peluang eksternal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahayu Saputri *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan kompensasi mendorong individu mencari alternatif pekerjaan. Penulis sependapat bahwa temuan pada indikator ini menunjukkan adanya dorongan internal pada perawat untuk membuka peluang eksternal, terutama pekerjaan dengan kompensasi, fasilitas, dan prospek yang lebih baik dibandingkan kondisi saat ini.

Ketiga, indikator *intent to quit* (niat untuk keluar), mayoritas responden berada pada kategori *turnover intention* sedang. Dari empat pernyataan yang digunakan, pernyataan “*saya tidak ada keinginan keluar dari rumah sakit ini karena kompensasi di rumah sakit ini menarik dan sesuai harapan*” mendapat tingkat ketidaksetujuan tertinggi, yaitu 32 responden. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak sesuai harapan menjadi pemicu munculnya niat keluar pada perawat di ruang *intensive care* RS X. Temuan ini sesuai dengan Herzberg’s Two Factor Theory, yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan faktor hygiene yang apabila tidak terpenuhi, akan menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong individu mempertimbangkan keluar (Chun Chiat & Aisyah Panatik, 2020). Indikator “niat untuk keluar” menggambarkan tahap *turnover intention* yang lebih kuat, ditandai dengan kecenderungan perilaku seperti mulai mencari pekerjaan baru atau penyalahgunaan cuti sakit (Masruroh, 2018). Menurut *Theory of Reasoned Action* (Ajzen, 1991), niat merupakan prediktor langsung perilaku (Pranata & Utama, 2020).

Artinya, meskipun niat keluar belum tentu berujung pada tindakan nyata, tingkat intensi yang cukup kuat dapat berkembang menjadi turnover aktual jika tidak ditangani.

Gambaran Motivasi Kerja Pada Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X

Hasil penelitian motivasi kerja berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa perawat di ruang *intensive care* RS X Tahun 2025 mayoritas memiliki motivasi kerja pada kategori sedang. Dari sepuluh pernyataan yang diajukan dalam variabel motivasi kerja, pernyataan dengan respons negatif tertinggi terdapat pada pernyataan ke-6, yaitu “*Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima,*” yang memperoleh rata-rata nilai 2. Rendahnya nilai pada indikator tersebut menunjukkan bahwa aspek kompensasi menjadi salah satu faktor yang paling memengaruhi motivasi kerja perawat. Motivasi sedang juga banyak ditemukan pada responden dengan masa kerja 1–5 tahun. Hasil ini selaras dengan penelitian Fereidouni *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa masa kerja yang lebih panjang umumnya meningkatkan motivasi karena individu lebih mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja.

Terdapat indikator yang dinilai positif oleh responden. Pernyataan “*saya merasa senang dan menikmati pekerjaan saya*” dan “*saya patuh dengan peraturan rumah sakit ini*” mendapatkan rata-rata nilai 4. Hal ini menunjukkan adanya kenyamanan kerja dan kepatuhan yang baik, meskipun aspek gaji belum optimal. Temuan ini sejalan dengan Dewi *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja kondusif dapat meningkatkan kepuasan, serta Fereidouni *et al.* (2023) yang menemukan bahwa kepatuhan berkaitan dengan tingkat kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja perawat berada pada kategori sedang, dipengaruhi terutama oleh ketidakpuasan terhadap gaji meskipun mereka tetap menunjukkan kenyamanan dan kepatuhan dalam bekerja.

Hubungan antara *Turnover Intention* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang *Intensive Care* RS X

Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan negatif yang lemah namun signifikan secara statistik antara *turnover intention* (sebagai variabel independen) dengan motivasi kerja perawat (sebagai variabel dependen) di ruang *intensive care* RS X. Nilai koefisien korelasi Spearman sebesar -0,327 dengan p-value 0,011, yang lebih kecil dari batas signifikansi ($\alpha = 0,05$), menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *turnover intention* perawat, cenderung semakin rendah motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu dari Putri *et al.*, (2021) meskipun tidak dijelaskan secara eksplisit, menunjukkan bahwa *turnover intention* perawat dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja perawat yang akhirnya berpengaruh pada kualitas pelayanan (Putri *et al.*, 2021). Dari hasil data tersebut, penulis berpendapat semakin tinggi *turnover intention* maka semakin rendah juga motivasi kerjanya. Namun, kekuatan korelasi yang lemah dalam penelitian ini, meskipun signifikan, dijelaskan oleh beberapa faktor yang bertindak

sebagai penyeimbang. Dalam konteks perawat *intensive care*, meskipun ada niat untuk keluar, motivasi intrinsik yang kuat seperti dedikasi terhadap pasien, kepatuhan pada peraturan, dan kondisi lingkungan kerja bertindak sebagai penyangga yang mencegah motivasi kerja jatuh terlalu rendah. Faktor-faktor ini merupakan sumber daya internal yang kuat yang tidak sepenuhnya tergerus oleh tuntutan pekerjaan atau niat untuk keluar, sehingga hubungan negatifnya tidak terlalu kuat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RS X, dapat disimpulkan bahwa: 1) Gambaran *turnover intention* perawat di ruang *intensive care* RS X menunjukkan kecenderungan berada pada kategori sedang, dengan 78% perawat termasuk dalam kategori tersebut. 2) Gambaran motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RS X juga sebagian besar berada pada kategori sedang, mencakup 77% dari total perawat yang diteliti. 3) Ditemukan adanya hubungan negatif yang lemah namun signifikan secara statistik antara *turnover intention* dengan motivasi kerja pada perawat di ruang *intensive care* RS X, dengan koefisien korelasi Spearman sebesar -0,327 dan p-value 0,011. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi niat perawat untuk meninggalkan pekerjaan, cenderung semakin rendah pula motivasi kerja yang mereka miliki. Berdasarkan kesimpulan tersebut, rumah sakit disarankan untuk meningkatkan dukungan organisasi, memperbaiki lingkungan kerja, serta menyediakan peluang pengembangan diri guna menekan *turnover intention* dan meningkatkan motivasi perawat. Perawat juga perlu meningkatkan kemampuan dalam mengelola emosi dan menjaga komitmen kerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi dasar untuk menelusuri faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* dan motivasi kerja, serta menggunakan desain penelitian berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Pendidikan Indonesia Kampus di Sumedang serta seluruh pihak terkait yang telah memberikan dukungan akademik selama proses penyusunan penelitian ini. Peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh perawat di ruang ICU, NICU, dan HCCU RS X yang telah berpartisipasi, meluangkan waktu, dan memberikan kerja sama selama proses pengumpulan data. Kontribusi dan dukungan yang diberikan sangat membantu sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

7. REFERENSI

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31–39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Ahmad Saufi, R., Aidara, S., Che Nawati, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Aisyah, S., Ardan, M., Studi Administrasi Rumah Sakit, P., Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda, S., & Email Penulis Korespondensi, I. (2024). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Turnover Intention Pegawai di Rumah Sakit X Sangatta Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1), 172–179. <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i1.3493>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Amin, M., Arafat, R., Irwan, A. M., & Kunci, K. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Moral Distress Pada Perawat: A Literature Review . Factors Affecting Moral Distress in Nurses: A Literature Review. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 8(1), 15–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.33023/jikep.v8i1.800>
- Anggara, P., Suryawati, C., Agushyana, F., Siaga Medika Banyumas, R., & Kesehatan Masyarakat, F. (2020). Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 8(3), 153–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>
- Anggraeni, N., Suprpto, S., & Alshammari, S. (2025). Workload, job satisfaction, and salary satisfaction with turnover intention of health workers. *Jurnal Edukasi Ilmiah Kesehatan*, 3(2), 63–69. <https://jurnal.edi.or.id>
- Ardhani, Z. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Perusahaan XYZ. *Jurnal Fusion*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.54543/fusion.v5i1.434>
- Aryudi, R., Suryawati, C., & Nandini, N. (2023). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Nasional Diponegoro Semarang. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 11(3), 269–280.
- Asmara, P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *JAKI*, 5(2), 123–129.
- Avianda Nurcahyo, S., Harso Widagdo, T., Rachmawati, M., Manajemen Ritel, B., & Ekonomi Hukum dan Humaniora Universitas Ngudi Waluyo, F. (2024). The Effect of Work Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention With Job Satidfaction as an Intervening Variable Case Study Of PT Ungarab Sari Garment. *Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 2024. <https://doi.org/10.35473/v1i1>
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Chun Chiat, L., & Aisyah Panatik, S. (2020). Perceptions of Employee Turnover Intention by Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory: A Systematic Literature Review. In *Journal of Research in Psychology* (Vol. 1, Issue 2). www.readersinsight.net/jrp
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Dewi, N. N. A. K., Swarjana, I. K., Negara, I. K., & Yusniawati, Y. N. P. (2023). The Relationship Between The Work Environment and Job Satisfaction of Nurse Anesthetics in Hospitals, Central Java-Bali. *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.36720/nhjk.v12i2.398>
- Elamalki, D., Kaddar, A., & Beniich, N. (2024). Impact of motivation on the job performance of public sector employees: the case of Morocco. *Future Business Journal*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00342-4>
- Fatihah, S., Irawan, T., & Priharwanti, A. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention pada Perawat di RS X Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 21(2). <https://doi.org/10.54911/litbang.v21i2.266>
- Febrian, K., & Jacobus, M. O. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 188–202. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jsm>
- Fereidouni, A., Teymouri, E., Maleki, Z., Ghanavati, M., & Vizeshfah, F. (2023). Relationships Between Job Satisfaction of Operating Room Nurses and Hospital's Compliance With Protective Guidelines During the Covid-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study, Iran. *Journal of Perianesthesia Nursing*, 38(1), 51–57. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2022.03.007>
- Guo, L., & Chelliah, S. (2024). The impact of self-determination theory on work motivation: A critical review. In *An International Journal* (Vol. 16, Issue 4s).
- Harvida, A. D., & Wijaya, C. (2020). Faktor yang Memengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan : Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1).
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
- Indah, A., Rindu Rindu, & Mustopa Mustopa. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Perawat. *Protein : Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, 2(2), 281–294. <https://doi.org/10.61132/protein.v2i2.297>
- Irawan, E., Tania, M., Awaliah Nur S, M., & Supratin, E. (2023). Gambaran Tingkat Strs Kerja Pada Perawat di Ruang Intensive Care Unit (ICU). *Jurnal Keperawatan BSI*, 11(1). <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/index>
- Irfan Syahroni, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat*, 43(3), 43–56.
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Materia Socio-Medica*, 34(3), 216–224. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>
- Levina, P., De Haan, M., Bitjuni, H. J., Kundre, R., Studi, P., Keperawatan, I., & Kedokteran, F. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan (JKp)*, 7(2).
- Liu, Y., Duan, Y., & Guo, M. (2023). Turnover intention and its associated factors among nurses: a multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1141441>
- Masruroh, K. (2018). *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Honorer di Rumah SakitTk. IV Madiun Tahun 2018*.
- Mathauer, I., & Imhoff, I. (2006). Health worker motivation in Africa: The role of non-financial incentives and human resource management tools. *Human Resources for Health*, 4. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-4-24>

- Mobley, H. W. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Weskey.
- Muharni, S., & Christya Wardhani, U. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.92>
- Nur Hikmawati, A., Okta Dinanti, T., Amalia, R., Kunanti, T., & Studi Keperawatan STIKES Surya Global Yogyakarta, P. (2025). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit*.
- Nurhayati, N., Lestari, T., Win Afgani, M., & Isnaini, M. (2025). Correlational Research (Penelitian Korelasional). *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3).
- Nursalam. (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. <http://www.penerbitsalemba.com>
- Okstoria, M. R., Sakit, R., & Mekarsari, H. (2022). *Kecenderungan Turnover Intention Pada Perawat Sebagai Dampak Dari Beban Kerja*. <http://dohara.or.id/index.php/hsk>
- Permatasari, D., Halimatus Sa'diyah, & Ach Syafiq Fahmi. (2025). Variable Compilation Techniques, Research Instruments and Data Collection in Quantitative Research. *INTERDISIPLIN: Journal of Qualitative and Quantitative Research*, 2(1), 63–70. <https://doi.org/10.61166/interdisiplin.v2i1.64>
- Pranata, G., & Utama, W. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Journal Manajemen*, 8(1), 7486–7518.
- Putra, S., Sukanto, E., & Firdaus, R. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD dr. H. Soemarno Sostroatoarjo Tanjung Selor Kabupaten Bulungan Tahun 2022. *Aspiration of Health Journal*, 1(2), 252–263. <https://doi.org/10.55681/aohj.v1i2.105>
- Putri, Y. D., Febrina, T. Y., & Rahma, D. F. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Intention Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA*, 4, 390–397. <https://doi.org/10.32524/jksp.v4i2.284>
- Rahayu, S., Mardiana, R., & Pono, M. (2023). Turnover Intention: The Impact of Work Environment, Job Compensation Through Job Satisfaction. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2).
- Rahma, W. (2025). *Hubungan Stres Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)*.
- Ratnasari, S. L., Lestari, L., & Kepulauan, U. R. (2020). Effect of Leadership Style, Workload and Job Insecurity on Turnover Intention. In *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. www.ijicc.net (Vol. 11). www.ijicc.net
- Reginald, L., & Andani, W. K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 04(03), 647–655.
- Risman, Supardi, E., & Jamaluddin, M. (2020). Hubungan Penggunaan Alas Kaki dengan Luka Kaki Diabetik di Klinik Perawatan Luka Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 15(2), 112–116.
- Rizal, R., Shandy, V. R., Rusdi, M. S., & Afriyeni, H. (2024). Kajian Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kefarmasian Di Apotek Rawat Jalan RSUD Sungai Dareh. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Eksakta*, 3(2), 58–67. <https://doi.org/10.47233/jppie.v3i2.1518>

- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable. *Indonesian Journal of Health Administration*, 8(2), 109–122. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>
- Setianto, C. I., Hadi, S. P., Hermani, A., & Seno, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis: Vol. X* (Issue 3). <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2021.31959>
- Sholeha, A., & Priyanti, A. (2024). The Influence of Competence And Work Motivation on Nurses' Performance at RSI Siti Aisyah Madiun. *Journal of Universal Studies*, 4(7). <http://eduvest.greenvest.co.id>
- Sitepu, A., Siddiq, M., & Aini Siagi. (2024). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Depresi Dan Cemas Pada Perawat ICU-NICU-PICU Di RS Mitra Sejati. *Jurnal KedokteranSTM*, 07(02), 72–79. <https://jurnal.fk.uisu.ac.id/index.php/stm>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. (2nd ed.). ALFABETA.
- Suhardi, A. R., & Oktari, S. D. (2023). The Role of Compensation and Loyalty to Employee Turnover Intention. *Januari 2023 JENIUS*, 6(2).
- Sulistiyana, F., & Wijono, S. (2025). Lingkungan Kerja (Fisik dan Sosial) sebagai Prediktor Turnover Intention Karyawan PT X Boyolali. *Journal of Innovation Research Adn Knowlage*, 5.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Tersier. *Jurnal Edu Research IICLS*, 5(3), 110–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.47827/jer.v5i3.238>
- Sundari, P. R., & Meria, L. (2020). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Abdi Bisnis Digital Interdisplin (ABDI Journal)*, 3(2), 80–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Surahman, M. (2023). Hubungan Kecerdasan Emosional dengan Turnover Intention. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 6(2), 468–479.
- Tawale, E. N., Budi, W., & Nurcholis, G. (2021). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui-Papua. *INSAN*, 13(2). <http://books.google.co.id/books?id>
- Vanchapo, R. A. (2021). *Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat* (Edisi 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- World Health Organization (WHO). (n.d.). *Age group code list*. *WHO Global Health Observatory*.