



HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION DI RSU MITRA MEDIKA AMPLAS

Nikmal Hasanah Nasution¹, Siti Saidah Nasution^{2✉}, Rika Endah Nurhidayah³

^{1,2,3} Magister Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Sumatera Utara
siti.saidah@usu.ac.id

Abstrak

Stres kerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tingginya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang panjang, beban tanggung jawab yang besar, serta keterbatasan waktu istirahat. Stres kerja yang dialami perawat akibat tekanan dan tuntutan di lingkungan kerja berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*. *Turnover intention* adalah niat perawat untuk berhenti dari pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan stres kerja dengan *turnover intention* perawat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi, dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas pada bulan Januari-April 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rawat Inap berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah 73 orang. Pengumpulan data menggunakan kuisioner *expanded nursing stress scale* dan *turnover intention scale* yang dimodifikasi oleh peneliti. Data dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment person*. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas stres kerja perawat berada pada tingkat sedang sebanyak 37 orang (50,7%) dan *turnover intention* berada pada tingkat sedang sebanyak 57 orang (78,1%). Ada hubungan stres kerja dengan *turnover intention* perawat di RSU Mitra Medika Amplas dengan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$). Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan stres kerja dengan *turnover intention* dengan faktor yang lebih spesifik.

Kata Kunci: Perawat, Stres Kerja, Turnover Intention

Abstract

Nurses' work stress is influenced by various factors such as high job demands, long working hours, heavy responsibilities, and limited rest time. The work-related stress experienced by nurses due to pressure and demands in the work environment contributes to the increase in turnover intention or the desire to leave the job. This study aims to analyze the relationship between work stress and turnover intention among nurses. This research employed a quantitative correlational approach and was conducted at Mitra Medika Amplas General Hospital from January to April 2025. The population consisted of all 74 inpatient nurses. The sampling technique used was purposive sampling, involving 73 respondents. Data were collected using a modified version of the Expanded Nursing Stress Scale and the Turnover Intention Scale. Data were analyzed using Pearson product-moment correlation test. The results showed that the majority of nurses experienced a moderate level of work stress (37 nurses or 50.7%) and a moderate level of turnover intention (57 nurses or 78.1%). There was a significant relationship between work stress and turnover intention among nurses at Mitra Medika Amplas General Hospital with a p -value of 0.000 ($p < 0.05$). Further research is needed on the relationship between work stress and turnover intention by examining more specific contributing factors.

Keywords: Job Stress, Nurses, Turnover Intention

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

* Corresponding author :

Address : Jalan Dr. T. Mansur No.9, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara

Email: siti.saidah@usu.ac.id

Phone: 081284525427

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memberikan perawatan medis secara komprehensif kepada masyarakat. Dalam sistem ini, perawat menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu, terintegrasi, dan berkesinambungan (Kemenkes, 2015). Namun, peran tersebut seringkali membuat perawat berada dalam tekanan kerja yang tinggi dan tidak jarang memicu stres kerja.

Stres kerja merupakan kondisi yang umum dialami oleh perawat akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab yang besar, serta tekanan emosional dalam merawat pasien. Perawat sering kali dihadapkan pada jam kerja panjang, keterbatasan waktu istirahat, interaksi intens dengan pasien dan keluarga, serta konflik di lingkungan kerja, yang semuanya berkontribusi terhadap munculnya stres (Sani et al., 2024). Stres ini muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara beban tugas dan kemampuan individu dalam mengatasinya (Jufri, 2019).

Secara global, tingkat stres kerja di kalangan perawat tergolong tinggi. Di Amerika Serikat, 93% perawat dilaporkan mengalami stres kerja (Bardhan et al., 2019). Sementara di Tiongkok, angkanya mencapai 68,3% (Gu et al., 2019). Di Indonesia, studi di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menunjukkan bahwa 59,3% perawat mengalami stres kerja dalam kategori sedang (Togatorop et al., 2021). Tingkat stres yang tinggi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis perawat, tetapi juga berpotensi menimbulkan turnover intention, yaitu keinginan atau kecenderungan untuk keluar dari tempat kerja.

Turnover perawat menjadi isu serius dalam dunia keperawatan karena berdampak langsung pada kualitas pelayanan, kontinuitas perawatan pasien, serta efisiensi manajemen rumah sakit. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaan mereka (Marhamah et al., 2022).

Menurut Gillies (1994), *turnover* ideal berkisar antara 5-10% per tahun. Data menunjukkan bahwa tingkat *turnover* perawat secara global terus meningkat, seperti di Amerika Serikat yang mencapai 18,4%, dan di Korea Selatan bahkan mencapai 44,5% untuk perawat baru lulus (Colosi, 2024; Bae, 2023). Di Indonesia, angka *turnover* perawat juga cukup tinggi, dengan laporan di beberapa rumah sakit swasta menunjukkan tingkat turnover mencapai lebih dari 12–34% (Dewanto & Wardhani, 2018; Khairani, 2023).

Stres kerja telah terbukti sebagai salah satu faktor utama yang mendorong niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Jufri (2019) menyebutkan bahwa stres kerja yang dialami perawat secara signifikan meningkatkan turnover intention. Penelitian lain oleh Ramlah et al. (2021) dan Santoso et al. (2024) juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap keinginan perawat untuk resign.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kondisi psikologis perawat dalam upaya mempertahankan tenaga kerja yang kompeten di rumah sakit.

Hasil survei awal di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas menunjukkan tingkat *turnover* perawat yang signifikan terutama perawat yang baru lulus dengan pengalaman <1 tahun. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa perawat, diketahui bahwa stres akibat tekanan kerja, interaksi intens dengan pasien dan keluarga, serta keterbatasan waktu istirahat menjadi alasan utama keinginan untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif korelasi. Dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas pada bulan Januari-April 2025. Dilakukan di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas pada bulan Januari-April 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas yang berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian dengan pendekatan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria inklusi pada penelitian adalah perawat yang bekerja di ruangan rawat inap dan bersedia menjadi responden. Adapun kriteria eksklusinya adalah perawat yang sedang dalam masa cuti saat proses pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner. Stres kerja perawat didapatkan melalui kuisiener *Expended Nursing Stress Scale* yang dimodifikasi oleh peneliti terdiri dari 38 pernyataan dan turnover intention perawat didapatkan melalui kuisiener *Turnover Intention Scale* yang dimodifikasi oleh peneliti menjadi 15 pernyataan.

Analisis data dilakukan secara bertahap yaitu analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat ini dilakukan untuk menjelaskan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti dengan menggunakan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang diteliti.

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dengan menggunakan uji korelasi *product moment pearson*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Data umum atau karakteristik demografi perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas yang diteliti dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, pendidikan, ruangan kerja, lama bekerja, status kerja dan status pernikahan. Adapun karakteristik responden diuraikan berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi frekuensi demografi responden di RSU Mitra Medika Amplas

No	Karakteristik responden	n	%
1	Usia		
		17-25 tahun	29
		26-35 tahun	37
		36-45tahun	7
2	Jenis Kelamin		
		Laki-Laki	4
		Perempuan	69
3	Pendidikan		
		DIII Keperawatan	54
		S-1 Keperawatan	18
		S-2 Keperawatan	1
4	Ruangan kerja		
		Lantai 2A	17
		Lantai 2B	26
		Lantai 3	22
		Lantai 4	8
5	Lama bekerja di RSU Mitra Medika Amplas		
		<3 tahun	54
		3-10 tahun	19
6	Status kerja		
		Training	1
		Tetap	72
7	Status perkawinan		
		Kawin	33
		Belum kawin	40

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa sebagian besar perawat di ruangan rawat inap RSU Mitra Medika Amplas berusia 26-35 tahun sebanyak 37 orang (50,7%). Mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 69 orang (94,5%) dan memiliki pendidikan terakhir DIII keperawatan sebanyak 54 orang (74%). Sebagian besar perawat bekerja di ruangan lantai 2B sebanyak 26 orang (35,6%) , masa kerja < 3 tahun sebanyak 54 orang (74%), berstatus sebagai pegawai tetap sebanyak 72 orang (98,6%) serta belum kawin sebanyak 40 orang (54,8%).

Tabel 2. Stres kerja perawat ruangan rawat inap RSU Mitra Medika Amplas

Stres kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	24	32,9
Sedang	37	50,7
Tinggi	12	16,4

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa mayoritas stres kerja perawat ruangan rawat inap berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 37 orang (50,7%).

Tabel 3. Turnover Intention Perawat di RSU Mitra Medika Amplas

Turnover Intention	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	6	8,2
Sedang	57	78,1
Tinggi	10	13,7

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa mayoritas turnover intention perawat ruangan rawat inap berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 57 orang (78,1%).

Tabel 4. hubungan stres kerja dengan turnover intention di RSU Mitra Medika Amplas

Varibael	p-value	r
Stres Kerja	0,000	0,717
Turnover Intention		

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan turnover intention pada perawat dengan nilai p-value 0,000 (p<0,005). Kemudian nilai r = 0,717 menunjukkan tingkat hubungan kuat antara stres kerja dengan turnover intention di RSU Mitra Medika Amplas. Angka koefisien bernilai positif berarti hubungan keduanya bersifat searah. Artinya semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula turnover intention perawat di RSU Mitra Medika Amplas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa stres kerja perawat ruangan rawat inap berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 37 orang (50,7%). Temuan ini menunjukkan adanya tekanan kerja yang cukup signifikan dalam lingkungan rumah sakit, terutama karena perawat dihadapkan pada beban dan tanggung jawab yang tinggi sehingga memicu stres perawat.

Stres kerja perawat dipengaruhi oleh faktor seperti jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan. Mayoritas perawat di ruang rawat inap adalah perempuan, yang cenderung lebih rentan terhadap stres karena peran ganda di mengalami stres (Kakemam et al., 2019) sedangkan pendidikan tinggi meningkatkan kemampuan menghadapi stres secara psikologis dan kognitif (Oweidat et al., 2025). Masa kerja juga berperan; perawat dengan pengalaman kurang dari tiga tahun cenderung mengalami stres lebih tinggi dibandingkan yang lebih berpengalaman (Sidin et al., 2018).

Turnover intention perawat ruangan rawat inap berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 57 orang (78,1%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya meskipun belum dalam tahap keputusan pasti. Hal ini perlu diperhatikan karena dapat berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan kualitas pelayanan keperawatan

Turnover intention perawat dipengaruhi oleh usia, masa kerja, dan status pernikahan. Mayoritas perawat berusia 26–35 tahun, dan penelitian menunjukkan usia berhubungan signifikan dengan niat keluar—semakin tua, kemungkinan turnover semakin kecil karena peluang kerja semakin terbatas (Alfiyah, 2017; Robbins, 2001).

Sebagian besar perawat telah bekerja lebih dari satu tahun. Masa kerja berkaitan dengan turnover, di mana perawat yang baru lulus cenderung memiliki niat keluar lebih tinggi (Chen et al., 2018); Collard et al., 2020). Perawat yang sudah menikah juga cenderung memiliki turnover intention lebih tinggi karena beban tanggung jawab keluarga dan kebutuhan fleksibilitas kerja (Maful et al., 2023); Yildiz et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan turnover intention pada perawat dengan nilai p-value 0,000 (p<0,005). Kemudian nilai r = 0,717 menunjukkan

terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan *turnover intention* perawat di RSUD Mitra Medika Amplas. Angka koefisien bernilai positif sehingga hubungan keduanya bersifat searah. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *turnover intention* perawat di RSUD Mitra Medika Amplas.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Made et al. (2024) di RSUD Tabanan menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Zhou et al. (2022) yang menyebutkan bahwa stres kerja yang berasal dari pasien, beban kerja, dan kekurangan keterampilan profesional berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat.

Penelitian oleh Lee & Kim (2020) juga menyebutkan diantara faktor-faktor stres, stres dari pasien dan keluarga mereka, stres beban kerja, stres akibat konflik dengan atasan, dan stres akibat konflik dengan rekan kerja dikaitkan dengan keinginan berpindah kerja pada perawat rumah sakit. Variabel-variabel ini menjelaskan 40,0% varians keinginan berpindah kerja pada perawat rumah sakit.

Penelitian oleh Mardiansah (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* rumah sakit prima pekanbaru. Selain itu penelitian oleh Tarawan & Ningrum (2024) menunjukkan peningkatan stres kerja berdampak signifikan terhadap keinginan perawat untuk mencari pekerjaan alternatif.

Manajemen stres perawat merupakan aspek krusial dalam menjaga stabilitas tenaga kerja keperawatan, mengingat tingginya tingkat stres kerja terbukti berdampak langsung terhadap *turnover intention*. Strategi koping yang tepat dan dukungan sosial yang memadai dapat mengurangi efek negatif dari stres kerja (Arianti Tapi et al., 2021).

Sebuah studi oleh Hsu et al. (2024) mengevaluasi efektivitas strategi berbasis individu seperti pelatihan *mindfulness*, yoga, dan pengembangan profesional dalam mengurangi stres dan kelelahan pada perawat. Hasilnya menunjukkan bahwa intervensi ini secara signifikan meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik perawat, serta mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan.

SIMPULAN

Terdapat hubungan stres kerja dengan *turnover intention* perawat ruangan rawat inap RSUD Mitra Medika Amplas. Dibuktikan melalui uji statistik korelasi *product moment pearson* dengan nilai signifikan 0.000 ($p < 0.05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Rianti Tapi, N., kadir, A., & Nani Hasanuddin, S. (2021). LITERATURE REVIEW : HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KONDISI KERJA PERAWAT TERHADAP STRES KERJA PERAWAT. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 16.
- Walia, M. J., Medyati, N., Giay, Z., Studi, P., Ilmu, M., Masayarakat, K., & Cendrawasih, U. (2021). *Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom*. <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>
- ardhan, R., Heaton, K., Davis, M., Chen, P., Dickinson, D. A., & Lungu, C. T. (2019). A cross sectional study evaluating psychosocial job stress and health risk in emergency department nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph16183243>
- hen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396–402. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.012>
- Collard, S. S., Scammell, J., & Tee, S. (2020). Closing the gap on nurse retention: A scoping review of implications for undergraduate education. In *Nurse Education Today* (Vol. 84). Churchill Livingstone. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104253>
- Colosi, B. (2024). 2023 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. <https://www.wpchange.org/resources/2023-nsi-national-health-care-retention-rn-staffing-report>
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>
- Gillies. (1994). *Nursing Management : A System Approach*. Saunders. PT Philadelphia.
- Gu, B., Tan, Q., & Zhao, S. (2019). The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: A cross-sectional survey. *Medicine (United States)*, 98(22). <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000001583>
- Hsu, H. C., Lee, H. F., Hung, H. M., Chen, Y. L., Yen, M., Chiang, H. Y., Chow, L. H., Fetzter, S. J., & Mu, P. F. (2024). Effectiveness of Individual- Based Strategies to Reduce Nurse Burnout: An Umbrella Review. In *Journal of Nursing Management* (Vol. 2024). Wiley-Hindawi. <https://doi.org/10.1155/2024/8544725>
- Jufri, A. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI KASUS KARYAWAN MARKETING PT. JAYAMANDIRI GEMASEJATI CABANG CILEDUG). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, XIV(2). Kakemam, E., Raeissi, P., Raoofi, S., Soltani, A., Sokhanvar, M., Visentin, D., & Cleary, M. (2019). Occupational stress and associated risk factors among nurses: a cross-sectional study. *Contemporary Nurse*, 55(2–3), 237–249. <https://doi.org/10.1080/10376178.2019.1647791>
- Kemenkes. (2015). PMK No. 10 ttg Standar Pelayanan Keperawatan di RS Khusus.

- http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK%20No.%2010%20ttg%20Standar%20Pelayanan%20Keperawatan%20di%20RS%20Khusus.pdf
- hairani, N. (2023). *HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT TK III Dr.REKSODIWIRYO PADANG TAHUN 2023. SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH*.
- ee, E. K., & Kim, J. S. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12819>
- ade, N., Puspitawati, D., Agus, P., Rismawan, E., Carina, T., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2024). YUME : Journal of Management Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Work-family conflict terhadap Turnover Intention Perawat. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 2).
- aful, D., Martani, H., & Widyawati, W. (2023). FACTORS AFFECTING BURNOUT AND TURNOVER INTENTION OF NURSE AT ACADEMIC HOSPITALS IN COVID 19 PANDEMIC. *Psych. Nurs. J*, 1. doi.org/10.20473/pnj.v5i1.40946
- ardiansah, A. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru* (Vol. 14, Issue 2). <http://journal.stekom.ac.id/index.php/e-bisnis/page58>
- arhamah, N. N., Hermani, A., Seno, D., & Nugraha, H. S. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- weidat, I. A., Abu Shosha, G. M., Omoush, O. A., Nashwan, A., Al-Mugheed, K., Khalifeh, A. H., Alsenany, S. A., Farghaly Abdelallem, S. M., Alzoubi, M. M., & Saeed Alabdullah, A. A. (2025). Work stressors and intention to leave among nurses in isolation nursing units during COVID-19: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02779-6>
- riastuty, B., & Mulyana, O. (2021). Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan Wanita di Puskesmas. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v8i2.40848>
- Rahayu, D. (2021). *FAKTOR RISIKO STRES KERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT JIWA GRHASIA YOGYAKARTA DI ERA PANDEMI TAHUN 2021* [Universitas Gajah Mada]. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://etd.repository.ugm.ac.id/>
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). The influence of compensation and job stress on turnover intention through mediation of job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Sani, M. M., Jafaru, Y., Ashipala, D. O., & Sahabi, A. K. (2024). Influence of work-related stress on patient safety culture among nurses in a tertiary hospital: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01695-x>
- Santoso, S. B., Astuti, H. J., & Kusbandiyah, A. (2024). THE INFLUENCE OF WORKLOAD, WORK STRESS, JOB SATISFACTION, WORK DISCIPLINE, AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION AMONG NURSES IN PURBALINGGA REGENCY Sutaryo. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 7, Issue 2).
- Sidin, A. I., Mangilep, A. U. A., & Dewiyanti, S. (2018). Can the length of nurse employment lead to work-related stress at inpatient ward in hasanuddin university hospital, a teaching hospital, Makassar, Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 9(12), 1349–1352. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2018.02040.5>
- Tarawan, F., & Ningrum, S. D. A. (2024). Nurse Turnover Intention Related to Job Stress and Job Satisfaction: Literature Review. In *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia* (Vol. 7, Issue 8, pp. 2044–2050). Muhammadiyah Palu University. <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i8.5413>
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. In *Journal of Advanced Nursing* (Vol. 77, Issue 8, pp. 3317–3330). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
- hou, L., Kachie Tetgoum, A. D., Quansah, P. E., & Owusu-Marfo, J. (2022). Assessing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nurses in hospitals in China. *Nursing Open*, 9(6), 2697–2709. <https://doi.org/10.1002/nop2.969>