

**HUBUNGAN ANTARA *TURNOVER INTENTION* DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DI RUANG *INTENSIVE CARE* RSUD UMAR
WIRAHADIKUSUMAH**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana
Keperawatan

Oleh:
Reggyna Alfiani
2208083

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
KAMPUS SUMEDANG
2025**

**HUBUNGAN ANTARA *TURNOVER INTENTION* DENGAN MOTIVASI
KERJA PERAWAT DI RUANG *INTENSIVE CARE* RSUD UMAR
WIRAHADIKUSUMAH**

Oleh
Reggyna Alfiani

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Keperawatan pada Jenjang Sarjana Keperawatan

© Reggyna Alfiani 2025
Universitas Pendidikan Indonesia
Desember 2025

Hak Cipta dilindungi undang-undang.
Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *TURNOVER INTENTION* DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUANG *INTENSIVE CARE* RSUD UMAR WIRAHADIKUSUMAH

Disusun Oleh:
Reggyna Alfiani
2208083

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 15 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



Popon Harveti, S.Kep., Ners., M.H.Kes.
NIP. 196708261997032001

Penguji



Emi Lindayai, S.Kep., Ners., M.Kep.
NIP. 196810241991032008

Pembimbing Pendamping



Ayu Prameswari Kusuma A, S.Kep., Ners., M.Kep.
NIP. 920190219841006201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana

Ketua Program Studi S1 Keperawatan



Ns. Sri Wulan Lindasari, M.Kep.
NIP. 920200119800831201

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reggyna Alfiani
NIM : 2208083
Program Studi : S1 Keperawatan
Judul Karya : Hubungan antara *Turnover Intention* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang *Intensive Care* RSUD Umar Wirahadikusumah

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri. Saya menjamin bahwa seluruh isi karya ini, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan merupakan plagiarisme dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dinyatakan dan disebutkan sumbernya dengan jelas.

Jika di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik atau unsur plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Pendidikan Indonesia.

Sumedang, Desember 2025



Reggyna Alfiani

NIM. 2208083

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada semua makhluk-Nya di dunia ini. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah limpah kepada nabi Muhammad S.A.W. Alhamdulillah atas nikmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan antara *Turnover Intention* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang *Intensive Care* RSUD Umar Wirahadikusumah.”**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana keperawatan di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus daerah di Sumedang. Selama proses penyusunan proposal ini, tentunya penulis mendapatkan banyak bimbingan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Atas hal tersebut, maka peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Didi Sukyadi, M.A., selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia.
2. Bapak Dr. Indra Safari, M.Pd., selaku Direktur Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Daerah di Sumedang.
3. Ibu Sri Wulan Lindasari, S.Kep., Ners., M.Kep., selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) S1 Keperawatan Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Daerah di Sumedang.
4. Ibu Popon Haryeti, S.Kep., Ners., M.H.Kes selaku pembimbing I yang telah memberikan ruang dan meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi arahan, petunjuk, dan saran terbaik kepada penulis.
5. Ibu Ayu Prameswari Kusuma Astuti, S.Kep., Ners., M.Kep selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan kepada penulis, hingga skripsi ini dapat tersusun dengan baik.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar program Studi S1 Keperawatan Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Daerah di Sumedang yang telah mendidik dan memberi ilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik.

7. Ibu tercinta, almarhumah Imas Juariah, yang tidak bisa melihat penulis menjadi seorang sarjana, terima kasih selalu menjadi motivator bagi penulis untuk meraih cita-cita. Penulis tidak pernah putus dalam mendoakan, semoga tenang di tempat yang paling tinggi di sisi Allah SWT.
8. Ayah tercinta, Edi Iskandar, terima kasih telah mengerahkan semua tenaganya demi pendidikan penulis. Terima kasih telah menjadi sosok yang kuat dan tidak pernah menyerah demi pendidikan penulis.
9. Adik tersayang, Widya Wulandari, yang menjadi alasan penulis tetap kuat selama proses studi ini, terima kasih atas dukungan moral dan material yang selalu diberikan kepada penulis. Terima kasih selalu mendengarkan semua keluhan penulis, dan selalu memberikan solusi untuk setiap kegelisahan penulis.
10. Kakak tersayang, Rangga Dinata, terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan sangat baik.
11. Kakek, bibi, dan paman tersayang, Udung Sahyana, Ria Ratnasari, Titang Priatna, Oos, Tuti Nurhayati, dan semua keluarga yang tidak disebutkan di atas, terima kasih selalu memberikan dukungan moral serta material penulis selama studi. Penulis menyadari bahwa tanpa dikeliling keluarga yang *support*, penulis tidak akan berada pada tahap ini sekarang.
12. Teman surga tercinta, Fahma Akbariska, Ismi Siti Sa'adah, Ila Asyifa Purnama, dan Widi Yanti Fadhillah. Terima kasih telah menjadi sahabat penulis sejak awal semester sampai di akhir studi ini. Terima kasih selalu menjadi tempat pulang penulis, selalu memberikan rasa aman kepada penulis, selalu mengingatkan dan memotivasi penulis selama perkuliahan dan proses penyusunan skripsi. Teman surga bukan teman, tapi keluarga bagi penulis.
13. Keluarga besar Tri Adhya Nawansena terima kasih telah berjalan bersama-sama untuk melalui masa-masa perkuliahan di S1 ini.
14. Kepada Mak Chun Sing, terima kasih selalu menghadirkan energi positif melalui karya-karya yang penulis nikmati sepanjang pengerjaan skripsi ini.

15. Kepada diri sendiri, Reggyna Alfiani. Terima kasih untuk selalu tidak takut bermimpi, tidak takut menghadapi semua ujian hidup, dan tidak menyerah. Terima kasih karena selalu bertekad untuk menyelesaikan pendidikan sarjana ini dengan baik. Terima kasih sudah menepati janji itu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberkahi, menjaga, dan membalas semua jasa-jasa serta kebaikan yang telah diberikan dengan tulus kepada penulis. Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini masih jauh dari sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk penelitian yang lebih baik lagi. Akhir kata penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan di masa sekarang sampai masa yang akan datang.

Sumedang, Desember 2025

Penulis

ABSTRAK

Turnover intention adalah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akibat beban kerja tinggi, stres, kelelahan emosional, dan rendahnya kepuasan kerja, yang berisiko mengurangi sumber daya manusia yang berpengalaman, serta menurunkan motivasi kerja. Motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan tanggung jawab dan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan, sehingga memengaruhi kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *turnover intention* perawat, gambaran motivasi kerja perawat, serta mengetahui hubungan antara *turnover intention* dengan motivasi kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh perawat di ruang ICU, NICU, dan HCCU RSUD Umar Wirahadikusumah yang berjumlah 60 orang. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner *turnover intention* dan kuesioner motivasi kerja. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji korelasi Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 78% perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah memiliki *turnover intention* kategori sedang, dan 77% memiliki motivasi kerja kategori sedang. Uji statistik juga menemukan hubungan negatif yang signifikan antara *turnover intention* dan motivasi kerja ($r = -0,327$; $p = 0,011$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa perawat di ruang *intensive care* RSUD Umar Wirahadikusumah memiliki *turnover intention* dan motivasi kerja pada tingkat sedang, serta terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keduanya. Semakin tinggi *turnover intention*, semakin rendah motivasi kerja perawat.

Kata kunci: motivasi kerja, perawat *intensive care*, *turnover intention*

ABSTRACT

Turnover intention refers to the desire to leave one's job due to high workload, stress, emotional exhaustion, and low job satisfaction, which may reduce the availability of experienced human resources and decrease work motivation. Low work motivation can diminish responsibility and confidence in decision-making, thereby affecting the quality of care. This study aims to determine the description of nurses' turnover intention, the description of nurses' work motivation, and the relationship between turnover intention and work motivation among nurses in the intensive care units of RSUD Umar Wirahadikusumah. The research design used was quantitative with a cross-sectional approach. The sampling technique applied was total sampling, involving all nurses in the ICU, NICU, and HCCU of RSUD Umar Wirahadikusumah, totaling 60 respondents. The instruments used were the turnover intention questionnaire and the work motivation questionnaire. Data were analyzed using univariate and bivariate analyses with the Spearman correlation test. The results showed that 78% of nurses in the intensive care units of RSUD Umar Wirahadikusumah had moderate turnover intention, and 77% had moderate work motivation. The statistical test also revealed a significant negative correlation between turnover intention and work motivation ($r = -0,327$; $p = 0.011$). This study concludes that nurses in the intensive care units of RSUD Umar Wirahadikusumah generally have moderate levels of turnover intention and work motivation, and there is a significant negative relationship between these variables. Higher turnover intention is associated with lower work motivation among nurses.

Keywords: *intensive care nurses, turnover intention, work motivation,*

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 <i>Turnover Intention</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	7
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.3 Teori yang Berkaitan dengan <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.5 Dampak <i>Turnover Intention</i> Perawat	14
2.1.6 <i>Turnover Intention</i> pada Perawat <i>Intensive Care</i>	15
2.1.7 Upaya Pencegahan <i>Turnover Intention</i> pada Perawat <i>Intensive Care</i>	16
2.2 Motivasi Kerja	16
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.2.2 Teori Terkait Motivasi Kerja.....	17
2.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	18

2.2.4 Dampak Motivasi Kerja pada Perawat.....	19
2.2.5 Upaya Peningkatan Motivasi Kerja.....	22
2.3 Teori Mobley	24
2.3.1 Latar Belakang Teori Mobley	24
2.3.2 Konsep Dasar Teori Mobley	25
2.3.3 Variabel <i>Turnover</i> dalam Teori Mobley	25
2.4 Kerangka Teori	28
2.5 Kerangka Konsep Penelitian.....	29
2.6 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Lokasi Penelitian.....	31
3.3 Subjek Penelitian	32
3.3.1 Populasi Penelitian	32
3.3.2 Sampel Penelitian.....	33
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.6 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	35
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	35
3.8 Instrumen dan Bahan Penelitian	36
3.9 Teknik Pengolahan Data	38
3.10 Teknik Analisa Data	39
3.11 Etika Penelitian	40
3.12 Rentang Waktu Penelitian.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Distribusi Frekuensi Data Demografi Responden.....	44
4.1.2 Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Perawat di Ruang <i>Intensive Care</i> RSUD Umar Wirahadikusumah.....	45
4.1.3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang <i>Intensive Care</i> RSUD Umar Wirahadikusumah.....	46

4.1.4 Hubungan antara <i>Turnover Intention</i> dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Intensive Care RSUD Umar Wirahadikusumah	47
4.2 Pembahasan.....	48
4.2.1 Demografi Responden.....	48
4.2.2 Gambaran <i>Turnover Intention</i> Perawat di Ruang <i>Intensive Care</i> RSUD Umar Wirahadikusumah	49
4.2.3 Gambaran Motivasi Kerja Perawat di Ruang <i>Intensive Care</i> RSUD Umar Wirahadikusumah	55
4.2.4 Hubungan antara <i>Turnover Intention</i> dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Intensive Care RSUD Umar Wirahadikusumah	58
4.3 Implikasi Temuan Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 3. 2 Rencana Waktu Penelitian	42
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Unit Kerja, dan Lama Kerja Perawat di Ruang Intensive Care RSUD Umar Wirahadikusumah (n=60).....	44
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Turnover Intention Perawat di Ruang Intensive Care RSUD Umar Wirahadikusumah Tahun 2025 (n=60)	45
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Perawat di Ruang Intensive Care RSUD Umar Wirahadikusumah Tahun 2025 (n=60)	46
Tabel 4. 4 Hubungan antara Turnover Intention dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Intensive Care RSUD Umar Wirahadikusumah Tahun 2025 (n=60)	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Hubungan Turnover Intention dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Intesive Care.....	28
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian Hubungan Turnover Intention dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Intesive Care.....	29

DAFTAR SINGKATAN

AET	: Affective Events Theory
HCCU	: <i>High Care Coronary Unit</i>
ICU	: <i>Intensive Care Unit</i>
JDR	: Job Demands-Resources
NICU	: <i>Neonatal Intensive Care Unit</i>
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
TRA	: Theory of Reasoned Action
TPB	: Theory of Planned Behavior
WHO	: <i>World Health Organization</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Studi Pendahuluan	71
Lampiran 2 Surat Balasan Izin Studi Pendahuluan.....	72
Lampiran 3 Izin Penggunaan Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 4 Surat Keterangan Layak Etik.....	74
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	75
Lampiran 6 Balasan Surat Izin Penelitian.....	76
Lampiran 7 Permohonan Menjadi Responden.....	77
Lampiran 8 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	78
Lampiran 9 Format Data Umum Responden	79
Lampiran 10 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 11 Kisi-Kisi Instrumen dan Bobot Skor	83
Lampiran 12 Bobot Nilai Skor Jawaban	84
Lampiran 13 Output JASP Hasil Analisa Data	85
Lampiran 14 Tabulasi Kuesioner Turnover Intention.....	101
Lampiran 15 Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja.....	104
Lampiran 16 Lembar Bimbingan Skripsi.....	106
Lampiran 17 Dokumentasi Penelitian.....	111
Lampiran 18 Hasil Turnitin.....	112
Lampiran 19 Bukti Publikasi Artikel	113

DAFTAR PUSTAKA

- 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 Nawi, 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., Agushyvana, 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.
- 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>
- Fatimah, 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., Teymoori, E., Maleki, Z., Ghanavati, M., & Vizeshfir, 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).
- Hasnah, C. M., Panjaitan, N. K., & Ekananta, A. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intentions Hospital Nurses. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 422. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.422>
- 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 Sakit Tk. 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 Saelmakers 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., Sukamto, E., & Firdaus, R. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSD dr. H. Soemarno Sostroatmojo 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/jppic.v3i2.1518>
- Rulianti, E., & Nurpibadi, 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, 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*.