

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityarini, D., Andry, A., & Adhikara, M. . A. (2020). Halo Effect in the Turnover Intention of Nurses at Hospital “X.” *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 9(1), 85–99. <https://doi.org/10.18196/jmmr.91119>
- Adriaenssens, J., Hamelink, A., & Bogaert, P. Van. (2017). Predictors of occupational stress and well-being in First-Line Nurse Managers: A cross-sectional survey study. *International Journal of Nursing Studies*, 73(August 2016), 85–92. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.05.007>
- Al-Hussami, M., Darawad, M., Saleh, A., & Hayajneh, F. A. (2014). Predicting nurses’ turnover intentions by demographic characteristics, perception of health, quality of work attitudes. *International Journal of Nursing Practice*, 20(1), 79–88. <https://doi.org/10.1111/ijn.12124>
- Alhamwan, M., Mat, N. B., & Muala, I. Al. (2015). The Impact of Organizational Factors on Nurses Turnover Intention Behavior at Public Hospitals in Jordan: How Does Leadership, Career Advancement and Pay-Level Influence the Turnover Intention Behavior among Nurses. *Journal of Management and Sustainability*, 5(2). <https://doi.org/10.5539/jms.v5n2p154>
- Bautista, J. R., Lauria, P. A. S., Contreras, M. C. S., Maranion, M. M. G., Villanueva, H. H., Sumaguingsing, R. C., & Abeleda, R. D. (2020). Specific stressors relate to nurses’ job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention. *International Journal of Nursing Practice*, 26(1), 1–10. <https://doi.org/10.1111/ijn.12774>
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., & Birhanu, S. (2020). Nurses’ work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 15(8 August), 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
- Brook, J., Aitken, L., Webb, R., MacLaren, J., & Salmon, D. (2019). Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 91, 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.003>

- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., & Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in Critical Care*, 24(5), 283–289. <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
- Chen, 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>
- Ching-yu, C., Hsiu-Min, T., Chia-Hao, C., & Shwu-ru, L. (2014). New graduate nurses ' Clinical competence , clinical stress , and intention to leave: A longitudinal study in taiwan. *The Scientific World Journal*, 1, 1–9. <http://dx.doi.org/10.1155/2014/748389>
- Christiani, L., & Ilyas, J. (2018). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Perawat di Rumah Sakit Awal Bros Batam Tahun 2017 Analysis of Factors Related to Nurse Turnover Awal Bros Hospital Batam 2017 tahun berturut-turut Rumah Sakit Awal Bros Batam mengalami tingkat turnover yang. *Jurnal Arsi*, 4, 198–209.
- Colquit, LePINE, & Wesson. (2014). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: A preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17(Suppl 2), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0317-8>
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Gizaw, A. B., Lema, T. B., Debancho, W. W., & Germossa, G. N. (2017). Intention to Stay in Nursing Profession and Its Predictors among Nurses Working in Jimma Zone Public Hospitals, South West Ethiopia. *Journal of Nursing & Care*, 07(01), 1–8. <https://doi.org/10.4172/2167-1168.1000440>
- Han, Han, An, Y. S., & Lim, S. H. (2015). Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout. *Japan Journal of Nursing Science*, 12(4), 287–296. <https://doi.org/10.1111/jjns.12067>
- Hayes, O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., & North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review - An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887–905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>

- Heinen, Achterberg, V., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., Ensio, A., Sjetne, I. S., Casbas, T. M., Ball, J., & Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, *50*(2), 174–184. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019>
- Huang, S. (Sam), van der Veen, R., & Song, Z. (2018). The impact of coping strategies on occupational stress and turnover intentions among hotel employees. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *27*(8), 926–945. <http://10.0.4.56/19368623.2018.1471434>
- Jiang, F., Zhou, H., Rakofsky, J., Hu, L., Liu, T., Wu, S., Liu, H., Liu, Y., & Tang, Y. (2019). Intention to leave and associated factors among psychiatric nurses in China: A nationwide cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, *94*(2019), 159–165. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.03.013>
- Joanna Briggs Institute. (2020). JBI Reviewer 's Manual. *The Joanna Briggs Institute*, March, 32.
- Kadir, Kamariah, Saleh, & Ratnawati. (2017). Pengaruh stres peran , kepuasan kerja , efikasi diri dan Adaptasi perawat terhadap kualitas pelayanan di RSUD Wajo. *Jurnal Internasional Kualitas Dan Ilmu Pelayanan*, *9*(2).
- Kidd, T., Kenny, A., & Meehan-Andrews, T. (2012). The experience of general nurses in rural Australian emergency departments. *Nurse Education in Practice*, *12*(1), 11–15. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2011.05.001>
- Kim, S. O., & Moon, S.-H. (2021). Factors Influencing Turnover Intention among Male Nurses in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph18189862>
- Labrague, L. J., Gloe, D. S., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., & Colet, P. C. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Applied Nursing Research*, *39*(September 2017), 200–206. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.027>
- Labrague, L. J., McEnroe – Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing*

*Sciences*, 5(4), 403–408. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>

- Labrague, McEnroe-Petitte, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D. L., & Mardia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(1), 109–116. <https://doi.org/10.1111/inr.12347>
- Labrague, Santos, D. los, Falguera, Nwafor, Galabay, Rosales, & Firmo. (2020). Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *International Nursing Review*, 67(2), 191–198. <https://doi.org/10.1111/inr.12581>
- Lee, E. K., & Kim, J. S. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), 1–7. <https://doi.org/10.1111/ijn.12819>
- Mardiana, I., S. Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Perawat Rumah Sakit Dhuafa. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 9(2), 119–130. <https://doi.org/10.29244/mikm.9.2.119-130>
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*, 17(3), 505–521. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02051.x>
- Moreland, J. J., & Apker, J. (2016). Conflict and Stress in Hospital Nursing: Improving Communicative Responses to Enduring Professional Challenges. *Health Communication*, 31(7), 815–823. <http://10.0.4.56/10410236.2015.1007548>
- Morhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi :Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–176. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
- Nursalam. (2011). *Manajemen Keperawatan; Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* (P. P. Lestari (ed.); 3 Ed). Salemba Medika.
- Pitsillidou, M., Farmakas, A., Noula, M., & Roupa, Z. (2018). Conflict management among health professionals in hospitals of Cyprus. *Journal of Nursing Management*, 26(8), 953–

960. <https://doi.org/10.1111/jonm.12631>

Prabowo, T. Y., & Belakang, L. (2017). *Hubungan Organizational Commitment*. 1(2), 259–265.

Robbins, S. . (2017). *Organizational Behaviour* (PEARSON (ed.); Vol. 17).

Smith, S., Sim, J., & Halcomb, E. (2019). Nurses' experiences of working in rural hospitals: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 27(3), 482–490. <https://doi.org/10.1111/jonm.12716>

Souza, M. T. De, Carvalho, R. De, & Cochrane, A. (2010). *Review Integratif: Apa Itu? Bagaimana cara melakukannya ?* 8, 102–106.

Souza, M. T. de, Silva, M. D. da, & Carvalho, R. de. (2010). Integrative review: what is it? How to do it? *Einstein (São Paulo)*, 8(1), 102–106. <https://doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>

Sullivan, E. J. (2014). *EFFECTIVE LEADERSHIP AND MANAGEMENT IN NURSING*. PEARSON.

Toronto, C. E., & Remington, R. (2020). A Step-by-Step Guide to Conducting an Integrative Review. In *A Step-by-Step Guide to Conducting an Integrative Review*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-37504-1>

Tummers, Groeneveld, & Lankhaar. (2013). Why do nurses intend to leave their organization? A large-scale analysis in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2826–2838. <https://doi.org/10.1111/jan.12249>

Van Bogaert, P., Peremans, L., Van Heusden, D., Verspuy, M., Kureckova, V., Van de Cruys, Z., & Franck, E. (2017). Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: A mixed method study. *BMC Nursing*, 16(1), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0200-4>

Wen-Yen, L., CHIEN, L.-T., HWANG, F.-M., HUANG, N., & CHIOU, S.-T. (2018). from job stress to intention to leave among hospital nurse: A structural equation modelling approach. *International Journal of Laboratory Hematology*, 38(1). <https://doi.org/10.1111/ijlh.12426>

Whittemore, & Robin. (2005). The Integrative review: update methodology. *Blackwell*

*Publishing Ltd, Journal of Advanced Nursing, 1 SUPPL, 546–553.*

Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (edisi 3). Rajawali Pers.

Widayati, C. C., & Fatimah, F. (2018). Influence of work stress, self-efficacy, and organizational commitment to turnover intention. *European Journal of Business and Management, 10*(3), 18–28.

Yang, H., Lv, J., Zhou, X., Liu, H., & Mi, B. (2017). Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: a cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research, 17*(1), 112. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2056-z>

Yim, H.-Y., Seo, H.-J., Cho, Y., & Kim, J. (2017). Mediating Role of Psychological Capital in Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Nurses at Veterans Administration Hospitals in Korea. *Asian Nursing Research, 11*(1), 6–12. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>

Zhou, L., Kachie Tetgoum, A. D., Quansah, P. E., & Owusu-Marfo, J. (2021). Assessing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nurses in hospitals in China. *Nursing Open, n/a*(n/a). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/nop2.969>

## LAMPIRAN – LAMPIRAN

### Lampiran Manajemen Ekstraksi Data

No	Penulis / tahun	Tujuan	Partisipan	Desain penelitian	Setting	Instrument	Variabel	Hasil variabel apa saja yang berhubungan dengan turnover intention	Kesimpulan
1.	Lulin Zhou, Arielle Doris Kachie Tetgoum, Pangeran Ewudzie Quansah, & Joseph Owusu-Marfo 2020, Cina  Assesing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nursed in hospitals in China	Untuk menyelidiki beberapa kemungkinan faktor stress kerja yang dapat mempengaruhi perilaku perawat yang baru direkrut untuk melanjutkan atau menghentikan pekerjaan mereka dari organisasi mereka	654 respon perawat	Cross sectional	Dilakukan di 20 rumah sakit didaerah Cina	Instrument turnover diukur dengan tiga item yg diadopsi dari karya Singh et al, (1996). Menggunakan enam stressor pekerjaan dari skla stress yang dirasakan pada niat berpindah dengan model persamaan struktur dalam perangkat lunak AMOS versi 21.2	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stress merawat pasien</li> <li>2. Stress dari peran dan beban kerja</li> <li>3. Stress ari manajer unit, suverpisor, dan dokter</li> <li>4. Stress dari rekan kerja dan kehidupan sehari -hari</li> <li>5. Stress karena kurangnya pengetahuan</li> <li>6. Stress dari lingkungan kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres merawat pasien sebesar 23,2 % varians dengan nilai signifikansi (<math>\beta= 0,1111</math>, <math>P&lt;.01</math>)</li> <li>2. Stres dari peran dan beban kerja sebesar 38,8% (<math>\beta= 0,129</math>, <math>p&lt;.001</math>)</li> <li>3. Stres dari rekan kerja dan kehidupan sehari – hari dengan varians 54,9% (<math>\beta= 0,323</math>, <math>p&lt;.001</math>)</li> <li>4. Stres karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan professional dan keterampilan professional varians sebesar 61,8</li> </ol>	Penelitian menunjukkan bahwa faktor stres kerja perawat dapat meningkatkan niat perawat yang baru direkrut untuk berhenti dari pekerjaannya. Diantara faktor tersebut adalah stress karena merawat pasien, stress dari peran dan beban kerja, stress dari rekan kerja dan kehidupan sehari – hari serta stress karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan professional terbukti memiliki dampak yang signifikan pada mereka.



								% ( $\beta= 0.137$ , $p<.001$ )	
2.	Eun – Kyoung Lee & Ji – Soo Kim  2019, Korea  Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses	Untuk mengidentifikasi faktor -faktor stress keperawatan yang mempengaruhi turnover intention pada perawat rumah sakit.	329 perawat	Cross sectional deskriptif	27 rumah sakit di Korea selatan . data dikumpulkan pada bulan Mei – November 2018 dengan menggunakan kuisioner	Pengukuran menggunakan skala stress keperawatan korea yang telah dimodifikasi dari skala asli oleh French et al (2000)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kematian dan sekarat</li> <li>2. Konflik dengan dokter</li> <li>3. Persiapan emosional yang tidak memadai</li> <li>4. Masalah yang berkaitan dengan teman sebaya</li> <li>5. Masalah yang berkaitan dengan suverpisor</li> <li>6. Beban kerja</li> <li>7. Ketidakpastian mengenai pengobatan</li> <li>8. Pasien dan keluarganya</li> <li>9. diskriminasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. stres dari pasien dan keluarga (<math>\beta= .27</math>,<math>p&lt;.001</math>)</li> <li>2. stres beban kerja (<math>\beta=.21</math>,<math>p=.007</math>)</li> <li>3. stres konflik dengan supervisor (<math>\beta= .16</math>,<math>p= .047</math>)</li> <li>4. stres dari konflik dengan rekan - rekan (<math>\beta= .14</math>,<math>p= .027</math>)</li> </ol>	Stress dari hubungan interpersonal dengan pasien dan keluarga mereka, supervisor dan rekan – rekan memiliki dampak yang cukup besar pada keinginan untuk berpindah. Variable -variabel ini menjelaskan 40% dari varians turnover intention antara perawat rumah sakit.
3.	John Robert Bautista , Percy Aiggie S Lauria, Maria Cecilia S, Maheni Micarla G. Maranion, Hermeliza H Villanueva,	Untuk menentukan stressor mana yang memiliki kejadian tertinggi dan stressor apa yang terkait dengan hasil perawat,	427 staf perawat	Cross sectional dan deskriptif korelasi	Dilakukan di rumah sakit swasta tingkat tersier besar di Metro Manila, Filipina. Pada bulan juli dan	Skla stress keperawatan digunakan untuk mengukur frekuensi stress. Permodelan persamaan struktural digunakan untuk menghubungkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Ketidakpastian kerja</li> <li>3. Persiapan yang tidak memadai</li> <li>4. Konflik dengan perawat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja (<math>\beta=.30</math>,<math>=.27</math>,<math>p&lt;.001</math>)</li> <li>2. Konflik dengan perawat (<math>\beta= .41</math>,<math>=.28</math>,<math>p= .004</math>)</li> </ol> Berhubungan positif dengan	Skala stress keperawatan memiliki struktur faktor yang berbeda berdasarkan survey perawat. Hanya beban kerja dan konflik dengan perawat

	Robert C Sumaguingsing & Ronne D. Abeleda  2019, Filipina  Specific stressors relate to nurse job satisfaction, perceived quality of care, and turnover intention	seperti kepuasan kerja, kualitas perawatan yang dirasakan, dan niat berpindah.			Agustus 2017.	stressor dan hasil perawat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Kurangnya dukungan</li> <li>6. Kematian pasien</li> <li>7. Konflik pengobatan</li> </ol>	turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan konflik dengan perawat meningkatkan niat perawat untuk mengundurkan diri.	yang terkait dengan hasil perawat untuk meninggalkan organisasi mereka.
4.	Labrogue, Jaade Los Santos, Falgura, Ce Nwafor, JR Gakabay, RA Rosales & CN Firmo  <b>2019, Filipina</b>  Predictors of nurse turnover intention at one and five years time	Untuk menguji peran dimensi pekerjaan, kepuasan kerja, dan stress psikologis dan kelelahan kerja dalam memprediksi turnover intention pada kurun waktu satu dan lima tahun diantara perawat professional di Filipina.	549 perawat	Cross sectional	Dilakukan pada enam rumah sakit di filipina tengah selama periode oktober 2018 – januari 2019	Stress psikologis pada perawat diukur dengan menggunakan bentuk pendek received stress scale (PSS). (skala pengukuran tekanan hidup )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan/keterampilan</li> <li>2. Otoritas keputusan</li> <li>3. kontrol tugas</li> <li>4. Tekanan waktu</li> </ol>	Variabel stres kerja yang tinggi pada tahun pertama secara keseluruhan menjelaskan antara 25% dan 31% dari varian untuk berpindah. Sementara untuk jumlah keseluruhan perawat menyebutkan bahwa 50 % perawat berniat untuk meninggalkan organisasi mereka dalam satu tahun dan lebih dari 75% berencana untuk	Hasil turnover intention yang lebih tinggi pada waktu satu dan lima tahun tergantung pada stress kerja perawat.

								melakukannya dalam waktu lima tahun	
5.	Wen – Yen LO, Li-Yin CHIEN, Fang – Ming Hwang, Nicole Huang, & Shu – Ti Chiou  <b>2017, Taiwan</b>  From Job stress to intention to leave among hospital nurse : A structural modelling approach	Untuk menguji hubungan struktural stress kerja dengan turnover intention melalui kepuasan kerja, suasana hati yang tertekan dan adaptasi stress diantara perawat rumah sakit.	Sampel penelitian adalah 26.945 dan 19.386 perawat klinis pada tahun 2011 dan 2014.	Survey Cross sectional	-	Permodelan persamaan structural digunakan untuk menguji hubungan antara variable penelitian berdasarkan model yang dihipotesiskan. Prosedur validasi silang digunakan untuk memastikan stabilitas dan validasi model di kedua sampel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stressor tingkat mikro (kurang dukungan, tuntutan pekerjaan, promosi dan kolega)</li> <li>2. Stressor tingkat meso dan makro ( kebijakan / permintaan eksternal dan kolega tidak didepartemen yang sama)</li> <li>3. Ketidakpastian tentang pengobatan (resiko pekerjaa, pasien dan dampak kematian pasien)</li> </ol>	Hasil jalur hipotesis untuk model structural atau efek langsung dari stres kerja untuk keluar dari profesi pada tahun 2011 (p. 0.016) dan tahun 2014 (p. 0.015). hal ini berarti signifikan dengan niat berpindah	Banyak perawat berniat meninggalkan organisasi mereka tidak hanya rumah sakit mereka saat ini, tetapi juga profesi mereka. Stress kerja yang dimiliki perawat memiliki efek langsung untuk meniggalkan rumah sakit dan niat untuk meniggalkan profesinya. Niat untuk meniggalkan rumah sakit biasanya mendahului niat untuk meniggalkan profesi.
6.	Zahra Chrgini, mohammad Asghari Jafarabadi, dan Edris Kekamam	Untuk menguji antara stress kerja, kualitas kehidupan kerja, dan turnover intention antara perawat yang	203 perawat	Survey cross sectional	Penelitian dilakukan di unit perawatan kritis di rumah sakit di Tabriz Iran.	Menggunakan kuisioner sendiri dan digunakan aniliss regresi logistik berganda untuk menentukan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stressor peran terkait dengan ambiguitas peran dan konflik peran</li> <li>2. Stress tugas yang terkait</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stressor peran (SD: 2.96 (0.96)</li> <li>2. Stressor tugas (SD: 3.28 (0.79)</li> </ol>	Studi ini menumukan bahwa mayoritas perawat berniat untuk meniggalkan pekerjaan mereka

	<p><b>2019, Iran</b></p> <p>Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses</p>	<p>bekerja di unit perawat kritis di Iran.</p>			<p>Antara juli dan November 2017 dengan sampel sebanyak 203 perawat.</p>	<p>faktor – faktor yang memengaruhi turnover intention.</p>	<p>dengan beban dan tanggung jawab</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Stressor kebijakan organisasi</li> <li>4. Stressor lingkungan kerja</li> <li>5. Stressor hubungan interpersonal</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Stressor kebijakan organisasi ( SD : 3.56 (1.03)</li> <li>4. Stressor lingkungan kerja ( SD: 3.37 (0.99)</li> <li>5. Stressor interpersonal (SD : 3.21 (1.08)</li> </ol> <p>Hasil regresi menunjukkan bahwa stressor tugas dengan nilai (p = 0.040) dan stressor interpersonal (P= 0.029) sebagai predictor terbesar dari turnover intention perawat .</p>	<p>dengan stress kerja yaitu tugas yang tinggi serta stress interpersonal ditemukan sebagai penyebab utama stress yang dirasakan perawat yang bekerja diunit tertentu.</p>
--	--	--	--	--	--	---	---	--	--

## Lampiran Analisa data

No	Penulis, tahun dan negara	Desain	Tujuan, sampel dan setting	Temuan dan kesimpulan	Key finding
1.	Lulin Zhou, Arielle Doris Kachie Tetgoum, Pangeran Ewudzie Quansah, & Joseph Owusu-Marfo  <b>2020, Cina</b>	Cross sectional	Untuk menyelidiki beberapa kemungkinan faktor stress kerja yang dapat mempengaruhi perilaku perawat yang baru direkrut untuk melanjutkan atau menghentikan pekerjaan mereka dari organisasi mereka. Sampel pada penelitian Sebanyak 654 respon dari perawat pemula yang bekerja di 20 rumah sakit daerah Cina.	Dari temuan didapatkan 4 faktor stress secara signifikan berpengaruh terhadap turnover intention yaitu stress merawat pasien sebesar 23,2 % varians, stress dari peran dan beban kerja sebesar 38,8% varians, stress dari rekan kerja dan kehidupan sehari – hari sebesar 54,9% serta stress dari kurangnya pengetahuan dan keterampilan professional 61, 8%. Hal ini dilihat pada nilai yang diperoleh masing -masing signifikan terhadap kejadian niat berpindah atau turnover intention perawat dirumah sakit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis stress yang ditemukan dan memicu terjadi intensi turnover pada perawat yang bekerja di rumah sakit.	- Faktor organisasi meliputi : stres merawat pasien ; stres peran dan beban kerja, stress dari rekan kerja dan kehidupan, stress karena kurang pengetahuan
2	Eun – Kyoung Lee & Ji – Soo Kim  <b>2019, Korea</b>	Cross sectional deskriptif	Untuk mengidentifikasi faktor -faktor stress keperawatan yang mempengaruhi turnover intention pada perawat rumah sakit. 329 perawat direkrut melalui convenience sampling dari 27 rumah sakit di Korea selatan . data dikumpulkan pada bulan	Temuan didapatkan sebanyak empat jenis stres yaitu stres dari pasien dan keluarga secara signifikan mempengaruhi turnover intention, stress beban kerja mempengaruhi turnover intention, stress konflik dengan supervisor , dan stress dari konflik dengan rekan – rekan mempengaruhi turnover intention dilihat dari hasil signifikan. Sehingga	- Faktor organisasi : stres beban kerja, stress konflik dengan supervisor, Stress konflik dengan rekan , Stress dari keluarga dan pasien (interpersonal)

			Mei – November 2018 dengan menggunakan kuisisioner	dari hasil temuan diatas dapat dikategorikan sebagai pencetus turnover intention perawat.	
3	John Robert Bautista , Percy Aiggie S Lauria, Maria Cecilia S, Maheni Micarla G. Maranion, Hermeliza H Villanueva, Robert C Sumaguingsing & Ronne D. Abeleda  <b>2019, Filipina</b>	Cross sectional dan deskriptif korelasi	Untuk menentukan stressor mana yang memiliki kejadian tertinggi dan stressor apa yang terkait dengan hasil perawat, seperti kepuasan kerja, kualitas perawatan yang dirasakan, dan niat berpindah. Data survey dikumpulkan dari 427 staf perawat yang bekerja di rumah sakit swasta tingkat tersier besar di Metro Manila, Filipina. Pada bulan juli dan Agustus 2017.	Terdapat dua jenis stress perawat yang didapatkan secara signifikan yaitu beban kerja yang tinggi dan konflik dengan perawat meningkatkan niat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan konflik dengan perawat meningkatkan niat perawat untuk mengundurkan diri dari tempat kerja mereka.	- Faktor organisasi : beban kerja dan konflik dengan perawat
4	Labrogue, Jaade Los Santos, Falgura, Ce Nwafor, JR Gakabay, RA Rosales & CN Firmo  <b>2019, Filipina</b>	Cross sectional	Untuk menguji peran dimensi pekerjaan, kepuasan kerja, dan stress psikologis dan kelelahan kerja dalam memprediksi turnover intention pada kurun waktu satu dan lima tahun diantara perawat professional di Filipina. Sampel 549 perawat dari enam rumah sakit di filipina tengah selama periode oktober 2018 – januari 2019	Variabel stres kerja yang tinggi pada tahun pertama secara keseluruhan menjelaskan antara 25% dan 31% dari varian untuk berpindah. Selanjutnya dijelaskan bahwa sekitar 50% perawat berniat untuk meninggalkan organisasi mereka dalam satu tahun dan lebih dari 75% berencana untuk melakukannya dalam waktu lima tahun. Hal ini dijelaskan bahwa beban kerja merupakan pemicu stress kerja yang terjadi pada perawat tersebut sehingga memunculkan niat berpindah pada perawat yang bekerja dirumah sakit.	- Faktor organisasi yaitu stres kerja

5	Wen – Yen LO, Li-Yin CHIEN, Fang – Ming Hwang, Nicole Huang, & Shu – Ti Chiou  <b>2017, Taiwan</b>	Survey cross sectional	Untuk menguji hubungan structural stress kerja dengan turnover intention melalui kepuasan kerja, suasana hati yang tertekan dan adaptasi stress diantara perawat rumah sakit. Sampel penelitian adalah 26.945 dan 19.386 perawat klinis pada tahun 2011 dan 2014	Stres kerja merupakan faktor yang mempengaruhi niat berpindah perawat secara langsung. Dari hasil temuan dijelaskan bahwa terdapat jalur struktural dari stress kerja hingga niat meninggalkan rumah sakit. Stress kerja menyebabkan niat untuk meninggalkan rumah sakit sebelum niat meninggalkan profesi. Dan sekitar 55% dari varian berniat ,meninggalkan profesi pada masing – masing tahun	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faktor organisasi : stress</li> <li>- kerja</li> </ul>
6	Zahra Chrgini, mohammad Asghari Jafarabadi, dan Edris Kekamam  <b>2019, Iran</b>	Survey cross sectional	Untuk menguji antara stress kerja, kualitas kehidupan kerja, dan turnover intention antara perawat yang bekerja di unit perawat kritis di Iran. Penelitian dilakukan di unit perawatan kritis di rumah sakit di Tabriz Iran. Antara juli dan November 2017 dengan sampel sebanyak 203 perawat.	Ada dua stressor yang secara signifikan mempengaruhi niat berpindah yaitu stressor tugas dan stress interpersonal. Hal ini ditemukan pada perawat yang bekerja di CCU dengan tingkat stres yang tinggi hampir dua kali lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemicu utama stress pada perawat pada saat bekerja diunit khusus diperoleh dari tugas yang terlalu berat dengan beberapa kebutuhan pasien dan stress interpersonal yang dirasakan perawat terhadap pasien atau keluarganya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faktor organisasi yaitu stressor tugas dan stressor interpersonal</li> </ul>

# LAMPIRAN HASIL PENCARIAN

## Hasil pencarian data base Pubmed

NIH National Library of Medicine  
National Center for Biotechnology Information

PubMed.gov

Search

1,645 results

Page 1 of 165

RESULTS BY YEAR

1976 2022

TEXT AVAILABILITY

- Abstract
- Free full text

1  **Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses.**  
Cite: Labrague LJ, de Los Santos JAA.  
J Nurs Manag. 2021 Apr;29(3):395-403. doi: 10.1111/jonm.13168. Epub 2020 Oct 11.  
Share: PMID: 32985046 **Free PMC article.**  
AIM: To examine the relative influence of fear of COVID-19 on **nurses'** psychological distress, work satisfaction and **intent to leave** their organisation and the profession. ...Addressing the fear of COVID-19 may result in improved **job** outcomes in frontli ...

2  **Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave.**  
Cite: Nantsupawat A, Kunaviktikul W, Nantsupawat R, Wichaikhum OA, Thienthong H, Poghosyan L.

NIH National Library of Medicine  
National Center for Biotechnology Information

PubMed.gov

Search

582 results

Page 1 of 59

Filters applied: Full text, in the last 5 years, English, Humans. Clear all

RESULTS BY YEAR

2017-2022

TEXT AVAILABILITY

- Abstract
- Free full text

1  **Patient-Nurse Ratio is Related to Nurses' Intention to Leave Their Job through Mediating Factors of Burnout and Job Dissatisfaction.**  
Cite: Chen YC, Guo YL, Chin WS, Cheng NY, Ho JJ, Shiao JS.  
Int J Environ Res Public Health. 2019 Nov 29;16(23):4801. doi: 10.3390/ijerph16234801.  
Share: PMID: 31795420 **Free PMC article.**  
This study aimed to investigate the effects of the patient-nurse ratio on **nurses' intention to leave** and considering the mediating roles of burnout and **job** dissatisfaction. ...Measures were obtained by a structure questionnaire, which queried th ...

2  **Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover**



## Hasil pencarian database Proquest

The screenshot shows the ProQuest search results page. The search query is: `ab(nurse) AND ab(nurse stress factors) OR ab(nurse job stress) OR ab(nurse stress) OR ab(work stress nurse) AND ab(turnover intention) OR`. The results are sorted by relevance. On the left, there are filters applied: 'Jurnal Akademik', '5 Tahun Terakhir', 'nurses AND stress AND occupational stress', 'Artikel', and 'Bahasa Inggris'. The main results list includes:

- 21** **Nurses' stressors and their quality of life: A study on nurses caring for older patients** (Anshasi, Huda A, Fawaz, Mirna, Sura Alhalalmeh, Wafa Qasem Ahmad, Tassi, Ahmad). *Nursing Open; Hoboken* Vol. 7, Iss. 6, (Nov 2020): 1698-1706. Abstract/Detail, Teks lengkap, Teks lengkap - PDF (395 KB).
- 22** **Moderating Effect of Gender on the Relationship between Role Stress and Job Satisfaction among Nurses in Mumbai** (Iyer, Ramajanaki Doraiswamy). *Journal of Management and Public Policy; New Delhi* Vol. 9, Iss. 1, (Dec 2017): 41-52. Abstract/Detail, Teks lengkap, Teks lengkap - PDF (707 KB), Dikutip oleh (4).
- Sleep quality of nurses in the emergency department of public hospitals in China and its** (Teks Lengkap).

## Hasil pencarian data base Scient Direct

The screenshot shows the ScienceDirect search results page. The search query is: `nurse AND nurse job stress OR nurse stress factors AND turnover`. The results are sorted by relevance. On the left, there are filters applied: 'Journal or book title: journal' and 'Year: 2017-2021'. The main results list includes:

- 1** **The Impact of Burnout on Emergency Nurses' Intent to Leave: A Cross-Sectional Survey** (Michele M. D. Lee, Mandy M. Gensimore, ... Kathie S. Zimbro). *Journal of Emergency Nursing*, 18 August 2021, ... Abstract, Export.
- 2** **Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses in Mainland China: A Structural Equation Modeling Analysis** (Yuanyuan Yang, Jianjun Chen). *Journal of Pediatric Nursing*, 29 April 2020, ... Abstract, Export.

Result List: X | e-resources | EBSCO Public | Development | Nurse Educat | Sleep proble | Is my job wor | Relationship | Tab Baru

https://e-resources.perpusnas.go.id:2242/ehost/resultsadvanced?vid=13&sid=276f2f80-32a5-4a68-a0e6-aa268be9affe%40redis&u

AND hospital AB Abstract

Basic Search | Advanced Search | Search History

Refine Results | Search Results: 1 - 19 of 19 | Relevance | Page Options | Share

Note: Exact duplicates removed from the results.

1. **Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness.**

By: Lee, Jong-Hyun; Hwang, Jaejin; Lee, Kyung-Sun. *Work*. 2019, Vol. 62 Issue 1, p87-95. 9p. 4 Charts, 2 Graphs. DOI: 10.3233/WOR-182843. Database: Environment Complete

Academic Journal

BACKGROUND: **Job stress** can positively influence individuals' **work** motivation; however, it is more typical for **job stress** to have adverse physical and psychological effects, which in turn undermin...

Subjects: **Factor analysis**; **Mathematical models**; **South Korea**; **General Medical and Surgical Hospitals**; **General (except paediatric) hospitals**; **Statistical correlation**; **Hospitals**; **Intention**; **Job satisfaction**; **Job stress**; **Labor turnover**; **Psychology of nurses**; **Regression analysis**; **Scale analysis (Psychology)**; **Surveys**; **Theory**; **Lifestyles**; **Data analysis software**; **Mindfulness**; **Descriptive statistics**

Show all 6 Images

HTML Full Text | PDF Full Text (220KB)

2. **Investigation of psychosocial factors on upper limb musculoskeletal disorders and the prevalence of its musculoskeletal disorders among nurses: a systematic review and meta-analysis**

Limit To: javascript: // Ill Text

## Hasil pencarian database EBSCOhost

Result List: X | e-resources | EBSCO Public | Development | Nurse Educat | Sleep proble | Is my job wor | Relationship | Tab Baru

https://e-resources.perpusnas.go.id:2242/ehost/resultsadvanced?vid=13&sid=276f2f80-32a5-4a68-a0e6-aa268be9affe%40redis&u

New Search | Subjects | Publications | Images | Company Profiles | More | Sign In | Folder | Preferences | Languages | Help | Exit

EBSCOhost | Searching: Art & Architecture Complete, Show all | Choose Databases

nurse AB Abstract Search

AND nurse stress factors AB Abstract Clear ?

OR nurse job stress AB Abstract

OR nurse work stress AB Abstract

OR nurse stress AB Abstract

AND turnover intention AB Abstract

OR intent to leave AB Abstract

OR intent to quit AB Abstract

AND hospital AB Abstract

Basic Search | Advanced Search | Search History

Refine Results | Search Results: 1 - 19 of 19 | Relevance | Page Options | Share

Perpustakaan Nasional Indonesia

## Hasil pencarian data base ClinicalKey nursing

Search results for "nurse AND nurse stress factor OR n...".

41 results

Rate Results: 😊 😐 😞 😡

Sort by: Relevance

FULL TEXT ARTICLE

**Experience of Violence and Factors Influencing Response to Violence Among Emergency Nurses**

AbstractIntroductionThis cross-sectional study aimed to explore the experiences of workplace violence involving emergency nurses and to identify the factors influencing the response to violence on the basis of the stress-coping theory formulated b...

Journal of Emergency Nursing

Choi, Seung-Yi, MSN, RN; Kim, Hyunlye, PhD, RN; ...Show all. Published December 31, 2021. Volume 48, Issue 1. Pages 74-87. © 2021.

FULL TEXT ARTICLE

**New graduate nurse wellbeing work wellbeing**

## Hasil pencarian database Wiley Online Library

Working off-campus? Learn about our remote access options

Wiley Online Library | Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

Search: nurse turnover intention AND nurse stress AND hospital

109 results for "nurse turnover intention AND nurse stress AND hospital" anywhere

Articles & Chapters (109)

Applied Filters: Open Access Content, NURSING & MIDWIFERY, Last 5 Years, Journals

Filters: Subjects (DENTISTRY)

Sorted by: Relevance

Export Citation(s)

SPECIAL ISSUE REVIEW | Open Access

**Core elements and potential of nurse-led care models in residential long-term care: A scoping review**

Kathrin Schmüdderich MSc, Jörn Kiwitt BA, Rebecca Palm PhD, Martina Roes PhD, Bernhard Holle PhD

Journal of Clinical Nursing | Early View

Mendeley Desktop

File Edit View Tools Help

Add Folders Sync Help

Search...

hasil tesis Edit Settings

s	Title
hey, Matthew K; Ariel R; Burke, Meg; ...	Complexities of care: Common components of models of care in geriatrics
s, Tessa; Ryan, Jo; Rachael; McKenna, ...	Safewards Secure: A Delphi study to develop an addition to the Safewards model for forensic mental health services
eborah; Spencer, ...; McEwan, Kirsten; ...	The Schwartz Centre Rounds: Supporting mental health workers with the emotional impact of their work
ulin; Kachie Tetgoun, Doris; Quansah, Princ...	Assessing the effect of nursing stress factors on turnover intention among newly recruited nurses in hospitals in China
er, Renate; Bassi, Ezra, Sigal; Harvey, C...	A systematic review: Unfinished nursing care and the impact on the nurse outcomes of job satisfaction, burnou...
an Sharif, Saeed; Bolt, Allen Trees; Ahadzade...	Organisational support and turnover intentions: A moderated mediation approach
cher, Anja; Helaß, line; Nikendei, Christo...	The impact of personality on intention to leave the nursing profession: A structural equation model
Shimei Joylynn; on, Louise; Houghton...	Distributed leadership as a predictor of employee engagement, job satisfaction and turnover intention in U...
eve, Yvonne; Brouwer, na; Kunnen, Saskia	Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions ...
, Daniel Kwasi; Lin, Ying; Marznaki, Zohr...	The association between fear of COVID-19 and mental health: The mediating roles of burnout and job stress am...
, Rosie; Ryan, Tony; Emily	Understanding the factors that affect retention within the mental health nursing workforce: a systematic review an...
yeon	Nursing home nurses' turnover intention: A systematic review

Details Notes Contents

Type: Journal Article

**Understanding the factors that affect retention within the mental health nursing workforce: a systematic review and thematic synthesis**

Authors: R. Adams, T. Ryan, E. Wood

[View research catalog entry for this paper](#)

Journal: *International Journal of Mental Health Nursing*

Year: 2021  
Volume: 30  
Issue: 6  
Pages: 1476-1497

**Abstract:**  
Abstract There are over 41 000 vacant nursing posts across the United Kingdom's National Health Service (NHS), with more people leaving the profession that joining it. Despite mental health being acknowledged as a priority area, some of the most significant staff shortages are occurring within mental health services. Urgent action is needed to retain the mental health nurses (MHNs)

1 of 1222 documents selected