

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. H. (2012). care : cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States The University of Bradford Institutional Repository. *Bmj*, 1–14. <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717> (Published 20 March 2012)
- Al-Yami, M., Galdas, P., & Watson, R. (2018). Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 531–539. <https://doi.org/10.1111/jonm.12578>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment : Career Stage Effects ? Evidence of*. 61, 49–61.
- Alzamel, L. G. I., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95(1). <https://doi.org/10.1186/s42506-020-00048-9>
- Annisa, R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di RSUD Pandeglang Berkah. *Jurnal Penelitian Universitas Islam Indonesia*, 1–29.
- Aranda, A., Alwie, A., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1045–1059.
- Battistelli, A., Portoghese, I., Galletta, M., & Pohl, S. (2013a). Beyond the tradition: Test of an integrative conceptual model on nurse turnover. *International Nursing Review*, 60(1), 103–111. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2012.01024.x>
- Battistelli, A., Portoghese, I., Galletta, M., & Pohl, S. (2013b). Beyond the tradition: Test of an integrative conceptual model on nurse turnover. *International Nursing Review*, 60(1), 103–111.
- Baumann, A., Crea-Arsenio, M., Akhtar-Danesh, N., Fleming-Carroll, B., Hunsberger, M., Keatings, M., Elfassy, M. D., & Kratina, S. (2016). Strategic Workforce Planning for Health Human Resources: A Nursing Case Analysis. *The Canadian Journal of Nursing Research = Revue Canadienne de Recherche En Sciences Infirmieres*, 48(3–4), 93–99. <https://doi.org/10.1177/0844562116680715>
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Management*, 13(1), 15–34.
- Chang, Y. P., Lee, D. C., Chang, S. C., Lee, Y. H., & Wang, H. H. (2019a). Influence of work excitement and workplace violence on professional commitment and turnover intention among hospital nurses. In *Journal of Clinical Nursing* (Vol. 28, Issues 11–12, pp. 2171–2180). <https://doi.org/10.1111/jocn.14808>

- Chang, Y. P., Lee, D. C., Chang, S. C., Lee, Y. H., & Wang, H. H. (2019b). Influence of work excitement and workplace violence on professional commitment and turnover intention among hospital nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 28(11–12), 2171–2180. <https://doi.org/10.1111/JOCN.14808>
- Dwinuarisha, E., Gunarto, C. S., & Aziz, A. (2022). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat JURNAL ILMU KESEHATAN MASYARAKAT*. 1(01), 3–11.
- Firdaus, A. (2017). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.2>
- Galletta, M., Portoghese, I., Battistelli, A., & Leiter, M. P. (2013a). The roles of unit leadership and nurse-physician collaboration on nursing turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 69(8), 1771–1784. <https://doi.org/10.1111/jan.12039>
- Galletta, M., Portoghese, I., Battistelli, A., & Leiter, M. P. (2013b). The roles of unit leadership and nurse-physician collaboration on nursing turnover intention. *Journal of Advanced Nursing*, 69(8), 1771–1784. <https://doi.org/10.1111/JAN.12039>
- Galletta, M., Portoghese, I., Carta, M. G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2016a). The Effect of Nurse-Physician Collaboration on Job Satisfaction, Team Commitment, and Turnover Intention in Nurses. *Research in Nursing and Health*, 39(5), 375–385. <https://doi.org/10.1002/nur.21733>
- Galletta, M., Portoghese, I., Carta, M. G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2016b). The Effect of Nurse-Physician Collaboration on Job Satisfaction, Team Commitment, and Turnover Intention in Nurses. *Research in Nursing and Health*, 39(5), 375–385. <https://doi.org/10.1002/NUR.21733>
- Gholami, M., Saki, M., & Hossein Pour, A. H. (2019a). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1020–1029. <https://doi.org/10.1111/jonm.12766>
- Gholami, M., Saki, M., & Hossein Pour, A. H. (2019b). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1020–1029. <https://doi.org/10.1111/jonm.12766>
- Gholami, M., Saki, M., & Hossein Pour, A. H. (2019c). Nurses' perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 1020–1029. <https://doi.org/10.1111/JONM.12766>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hashish, E. A. A. (2015). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 1–16.

- Hunt, S. D., & Morgan, R. M. (1994). *ORGANIZATIONAL COMMITMENT: ONE OF MANY COMMITMENTS OR KEY MEDIATING CONSTRUCT?* 37(6).
- Indrayani, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(2), 150–161. <https://doi.org/10.7454/arsi.v2i2.2197>
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine*, 23, 1–5. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>
- Knafli, K., & Whittemore, R. (2017). *Top 10 Tips for Undertaking Synthesis*. <https://doi.org/10.1002/nur.21790>
- Koesmono, H. T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), pp.30-40. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16633>
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Age International.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 15(1), 95–118.
- Lee, M. A., Ju, Y. H., & Lim, S. H. (2020). A study on the intent to leave and stay among hospital nurses in Korea: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 332–341. <https://doi.org/10.1111/JONM.12929>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, Z. J., & Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/IJN.12854>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Penerbit Andi.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445. <file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/3458-8199-1-SM.pdf>
- Manurung, M. T. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145–157.
- Mathis, Robert, & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelica (ed.); 10th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.78.4.538>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *Annals of Internal Medicine*,

- 151(4), 264–269. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed1000097>
- O'Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: A pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1073–1086. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- Pardede, N. I. A. M. (2021). *PADA TURNOVER INTENTION PERAWAT DI* (pp. 1–12).
- Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Toxicology and Applied Pharmacology*, 14(1), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0041-008X\(75\)90174-X](https://doi.org/10.1016/0041-008X(75)90174-X)
- Prakosa, M. M., Nursalam, & Yuswanto, T. J. A. (2021). Komitmen Organisasional dan Penurunan Burnout Syndrome Perawat. *Issn*, 12(4), 10–13.
- Priatna, W., & Budiani, M. S. (2021). LITERATURE REVIEW: STRES KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7), 81–93.
- Purba, F. J., Suprpto, M. H., & Elisabeth, M. P. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Darmo , Surabaya. *Jurnal GEMA AKTUALITA*, 3(2), 83–97.
- Rahmadeni, A. S. (2020). Faktor Personal Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi Perawat Rsud Embung Fatimah Batam. *Human Care Journal*, 5(3), 875. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i3.856>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.Pdf. *Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*, 10(2), 116–135. <https://journal.maranatha.edu/index.php/jmm/article/view/81/81>
- Slater, P., Roos, M., Eskola, S., McCormack, B., Hahtela, N., Kurjenluoma, K., & Suominen, T. (2021a). Challenging and redesigning a new model to explain intention to leave nursing. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(2), 626–635. <https://doi.org/10.1111/scs.12884>
- Slater, P., Roos, M., Eskola, S., McCormack, B., Hahtela, N., Kurjenluoma, K., & Suominen, T. (2021b). Challenging and redesigning a new model to explain intention to leave nursing. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 35(2), 626–635. <https://doi.org/10.1111/SCS.12884>
- Sook, S., Won, J., Suk, Y., & Hee, S. (2015a). 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>
- Sook, S., Won, J., Suk, Y., & Hee, S. (2015b). 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.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- 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>

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46–56. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Steers, R. M. (2013). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. 22(1), 46–56.
- Suri, H. (2020). Systematic Reviews in Educational Research. In *Systematic Reviews in Educational Research*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-27602-7>
- The Joanna Briggs Institute. (2016). Joanna Briggs Institute reviewers' manual. Australia: The Joanna Briggs Institute. *The Joanna Briggs Institute, March*.
- Toronto, C. E. (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_2
- Torraco, R. J. (2005). Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356–367. <https://doi.org/10.1177/1534484305278283>
- Torres, T. (2017). *HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN TURNOVER PERAWAT DI RUMAH SAKIT AWAL BROS PANAM*. 111.
- Wahyuni, F. D., Machmud, R., & Jafril, J. (2019). Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang. *Jurnal Endurance*, 4(3), 530. <https://doi.org/10.22216/jen.v4i3.4572>
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). Assessment, Physiological Monitoring, and Consequences of Inadequately Treated Acute Pain. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546–553. <https://doi.org/10.1016/j.pmn.2007.11.006>
- Yuliani, I., & Katim, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 401–408. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.74>
- Yuwono, S., Purwanto, Y., & Kurniawan, A. (2006). Hubungan antara Persepsi Manajemen Lini terhadap Turnover di Manajemen Puncak dengan Komitmen Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 11(2), 181–189. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol11.iss2.art6>
- Zakiah, N., Nurriszka, R. H., Nurdiantami, Y., & Hardy, F. R. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Perawat di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. *Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan*, 16(1), 55. <https://doi.org/10.24853/jkk.16.1.55-67>
- Zhang, Y. ai, Zhang, X. na, Xu, N., & Yun, E. K. (2021a). Nurses' turnover intention in secondary hospitals in China: A structural equation modelling approach. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2216–2224. <https://doi.org/10.1111/jonm.13379>
- Zhang, Y. ai, Zhang, X. na, Xu, N., & Yun, E. K. (2021b). Nurses' turnover intention in secondary hospitals in China: A structural equation modelling approach. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2216–2224. <https://doi.org/10.1111/JONM.13379>

Lampiran Manajemen Ekstraksi Data

No	Penulis, Tahun, Negara, Judul & Tujuan	Metode/desain, Setting & Partisipan	Faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi	Hasil Penelitian	Kesimpulan
1	<p>Penulis: Na Li MD, Lichuan Zhang, Guangqing Xiao, Zhuo Job Chen, Qian Lu</p> <p>2020, China</p> <p>Judul: <i>Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on turnover intention: A cross-sectional study</i></p> <p>Tujuan: Untuk menggambarkan niat berpindah dan memperjelas efek dari komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kekerasan di tempat kerja pada niat berpindah</p>	<p>Metode/desain: deskriptif dengan desain cross sectional. Kuesioner yang dikelola sendiri digunakan untuk mengumpulkan data dari 415 di Beijing, Cina, dengan menggunakan convenience sampling. Analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, kekerasan di tempat kerja dan niat berpindah.</p> <p>Setting: 13 rumah sakit umum di Beijing, China</p> <p>Partisipan: 415 perawat</p>	<p>Faktor kepuasan kerja Faktor kekerasan di tempat kerja</p>	<p>Sebagian besar perawat (90,2%) memiliki tingkat turnover intention yang tinggi atau sangat tinggi. Bertentangan dengan penelitian sebelumnya, komitmen organisasi memiliki efek positif langsung yang signifikan pada kekerasan di tempat kerja. Ini juga memiliki efek positif langsung pada kepuasan kerja dan efek negatif pada turnover intention. Kekerasan di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap turnover intention. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif langsung terhadap turnover intention.</p>	<p>Untuk mengurangi keinginan berpindah, tindakan harus diambil untuk mengurangi kekerasan di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat, terutama mereka yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi.</p>
2	<p>Penulis: Luma Ghazi Ibrahim Alzamel, Khatijah Lim Abdullah, Mei Chan Chong, and Yan Piaw Chua</p> <p>2020, Malaysia</p> <p>Judul: <i>The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment</i></p>	<p>Metode/desain: deskriptif dengan desain cross sectional. Menggunakan survei laporan diri dilakukan pada 430 perawat dari rumah sakit pendidikan dari Februari hingga April 2019</p> <p>Setting: Rumah Sakit Pendidikan, Malaysia</p> <p>Partisipan: 430 perawat</p>	<p>Faktor kualitas kehidupan kerja</p>	<p>Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang berakibat terhadap turnover intention perawat.</p>	<p>Komitmen organisasional memiliki pengaruh mediasi parsial negatif antara kualitas kehidupan kerja perawat dan intensi turnover di rumah sakit pendidikan dimana komitmen organisasi secara signifikan menurunkan intensi keluar perawat. Temuan studi dapat memandu manajer keperawatan untuk secara hati-hati memperhatikan tingkat komitmen perawat terhadap organisasi mereka.</p>

	<p>Tujuan: untuk mengetahui peran mediasi komitmen organisasi pada kualitas kehidupan kerja dan hubungannya dengan turnover intention antara perawat Malaysia</p>				
3	<p>Penulis: Ebtsam Aly Abou Hashish</p> <p>2015, Mesir</p> <p>Judul: <i>Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent</i></p> <p>Tujuan: untuk mengetahui hubungan antara iklim kerja etis, dan dukungan organisasi yang dirasakan dengan komitmen organisasi perawat, kepuasan kerja, dan niat berpindah.</p>	<p>Metode/desain: Desain penelitian deskriptif korelasional. Desain penelitian deskriptif korelasional dilakukan di semua unit rawat inap di tiga rumah sakit besar yang berafiliasi dengan berbagai sektor kesehatan di provinsi Alexandria. Semua perawat yang bekerja di rumah sakit sebelumnya dilibatkan dalam penelitian (N¼ 500). Kuesioner Iklim Etis, Survei Perceived Organizational Support, Kuesioner Komitmen Organisasi, Indeks Kepuasan Kerja, dan skala Intention to Turnover digunakan untuk mengukur variabel penelitian</p> <p>Setting: 3 Rumah Sakit di Alexandria, Mesir</p> <p>Partisipan: 500 perawat</p>	Faktor iklim kerja	<p>Hasilnya menunjukkan korelasi positif yang signifikan antara persepsi perawat tentang iklim kerja etis secara keseluruhan dan masing-masing dukungan organisasi yang dirasakan, komitmen, serta kepuasan kerja mereka. Namun, korelasi signifikan negatif yang ditemukan antara keinginan berpindah perawat dan masing-masing variabel ini. Juga, sekitar 33% dari varians menjelaskan niat turnover dicatat oleh iklim kerja etis, dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, dan variabel-variabel ini secara independen berkontribusi signifikan dalam prediksi niat turnover</p>	<p>Strategi untuk mendorong dan meningkatkan iklim kerja yang etis dan mendukung serta manfaat terkait pekerjaan dianggap sebagai faktor signifikan dalam meningkatkan komitmen dan kepuasan perawat dan mengurangi niat berpindah mereka</p>
4	<p>Penulis: Mansour Al-Yami, Paul Galdas, Roger Watson</p>	<p>Metode/desain: Desain survey</p>	Faktor kepemimpinan transformasional	<p>Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang</p>	<p>Memperkenalkan model Full Range of Leadership kepada tenaga</p>

	<p>2018, Arab Saudi</p> <p>Judul: <i>Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia</i></p> <p>Tujuan: Untuk menguji bagaimana gaya kepemimpinan manajer perawat dan komitmen organisasi perawat di Arab Saudi</p>	<p>Setting: 2 Rumah Sakit di Arab Saudi</p> <p>Partisipan: 219 perawat</p>		<p>paling dominan. Setelah mengendalikan pengaruh status manajer/staf, kebangsaan dan rumah sakit, kepemimpinan transformasional adalah kontributor terkuat terhadap komitmen organisasi. Persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, meningkat seiring bertambahnya usia untuk manajer perawat dan staf keperawatan.</p>	<p>kerja keperawatan Saudi dapat membantu mempersiapkan perawat Saudi untuk posisi sebagai manajer dan pemimpin perawat</p>
5	<p>Penulis: A. Battistelli, I. Portoghese, M. Galletta & S. Pohl</p> <p>2013, Italia</p> <p>Judul: <i>Beyond the tradition: test of an integrative conceptual model on nurse turnover</i></p> <p>Tujuan: untuk memperluas penelitian tentang pergantian perawat dengan mengembangkan dan menguji model teoretis dari niat berpindah yang mencakup dua konstruksi kunci yang muncul di luar pekerjaan, konflik pekerjaan-keluarga (WFC) dan keterikatan komunitas (CE).</p>	<p>Metode/desain: Desain survey cross sectional</p> <p>Setting: Rumah Sakit di Italia</p> <p>Partisipan: 440 perawat</p>	<p>Faktor kepuasan kerja, konflik keluarga dan kerja, kebersamaan dalam lingkungan kerja</p>	<p>Studi ini menunjukkan bahwa JS memediasi hubungan antara WFC dan AC. Dengan demikian, perawat yang merasa sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan keluarga akan mengembangkan sikap negatif di tempat kerja yang dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap rumah sakit dan dapat berujung pada keputusan untuk meninggalkannya. Temuan ini mendukung pentingnya dimensi non kerja dalam model turnover.</p>	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa ketika mempelajari fenomena turnover di organisasi kesehatan, kepuasan kerja dapat berkontribusi pada penurunan niat untuk pergi</p>

6	<p>Penulis: Yuan Ping Chang, De-Chih Lee, Shu-Chen Chang, Yi-Hua Lee</p> <p>2019, Taiwan</p> <p>Judul: <i>Influence of work excitement and workplace violence on professional commitment and turnover intention among hospital nurses</i></p> <p>Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kegembiraan kerja, kekerasan di tempat kerja dan iklim pencegahan kekerasan terhadap komitmen profesional dan niat berpindah.</p>	<p>Metode/desain: Desain cross sectional. Dari 900 kuesioner, 696 dianggap valid untuk analisis (77,33%). Studi ini mengumpulkan data tentang informasi sosiodemografi, pengalaman kekerasan di tempat kerja, komitmen profesional, kegembiraan dalam bekerja, pencegahan kekerasan dan niat berpindah</p> <p>Setting: 3 Rumah Sakit di Taiwan</p> <p>Partisipan: 696 perawat</p>	<p>Pengalaman kekerasan di tempat kerja</p> <p>Pencegahan kekerasan kegembiraan dalam bekerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Komitmen profesional secara positif mempengaruhi kegembiraan kerja, terutama ketika pekerjaan itu menantang dan bervariasi. Hal ini juga secara tidak langsung mempengaruhi turnover intention dengan membangkitkan semangat kerja. Kekerasan di tempat kerja memperkenalkan efek moderasi interaktif pada hubungan antara komitmen profesional dan kegembiraan kerja. Iklim pencegahan kekerasan mengubah efek moderasi interaktif dari kekerasan di tempat kerja pada komitmen profesional, yang pada gilirannya memengaruhi niat berpindah.</p>	<p>Pengalaman kerja yang positif, kebijakan organisasi kelembagaan dan sistem pendukung adalah faktor mediasi dan moderasi dalam hubungan antara komitmen profesional dan niat berpindah. Perawat mengharapkan organisasi untuk memelihara hubungan baik staf, memberikan lingkungan kerja yang positif dan kesempatan belajar dan memperkuat saluran komunikasi, yang semuanya mempengaruhi retensi perawat</p>
7	<p>Penulis: Maura Galletta, Igor Portoghese, Adalgisa Battistelli & Michael P. Leiter</p> <p>2013, Italia</p> <p>Judul: <i>The roles of unit leadership and nurse-physician collaboration on nursing turnover intention</i></p> <p>Tujuan: Untuk melaporkan studi tentang hubungan antara variabel di tingkat kelompok dan individu dengan niat perawat untuk meninggalkan</p>	<p>Metode/desain: Desain cross sectional. Sebuah kuesioner termasuk ukuran pertukaran pemimpin-anggota dan kolaborasi perawat-dokter yang dianalisis pada tingkat kelompok dan komitmen afektif dan niat berpindah yang dianalisis pada tingkat individu, diberikan secara individual kepada 1.018 perawat di lima rumah sakit Italia</p> <p>Setting: 5 Rumah Sakit di Italia</p>	<p>Kolaborasi perawat-dokter</p>	<p>Komitmen afektif pada tingkat individu sepenuhnya memediasi hubungan antara pertukaran pemimpin-anggota di tingkat kelompok dan niat berpindah keperawatan. Selanjutnya, interaksi lintas tingkat signifikan: pada tingkat individu, perawat dengan tingkat komitmen afektif individu yang tinggi terhadap unit mereka menunjukkan tingkat turnover intention yang rendah dan hubungan ini lebih kuat ketika kolaborasi perawat-dokter di tingkat kelompok tinggi</p>	<p>Studi ini menunjukkan pentingnya organisasi untuk menerapkan praktik manajemen yang mempromosikan perawat-penyelia dan perawat berkualitas tinggi – hubungan dokter, karena mereka meningkatkan identifikasi perawat dengan unit mereka. Komitmen afektif individu merupakan kualitas penting untuk mempertahankan tenaga kerja dan hubungan perawat yang baik pada hubungan tingkat kelompok dengan supervisor dan dokter berperan penting dalam mengembangkan identifikasi dengan unit kerja. Dengan demikian, kualitas hubungan antar</p>

	unit mereka	Partisipan: 832 perawat			anggota staf merupakan faktor penting dalam keputusan perawat untuk keluar.
8	<p>Penulis: Maura Galletta, Igor Portoghese, Mauro Giovanni Carta, Ernesto D'Aloja, Marcello Campagna</p> <p>2016, Italia</p> <p>Judul: <i>The Effect of Nurse-Physician Collaboration on Job Satisfaction, Team Commitment, and Turnover Intention in Nurses</i></p> <p>Tujuan: Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat dan komitmen tim di tingkat individu, dan kolaborasi dokter perawat di tingkat kelompok, dengan individu yang bermaksud untuk meninggalkan unit di tingkat individu</p>	<p>Metode/desain: desain cross sectional</p> <p>Setting: 72 unit di 3 rumah sakit Italia</p> <p>Partisipan: 1.024 perawat</p>	Faktor kepuasan kerja Faktor kolaborasi perawat-dokter	strategi manajerial untuk mempromosikan kolaborasi perawat-dokter mungkin penting untuk meningkatkan komitmen afektif perawat kepada tim.	Pada tingkat individu, kepuasan kerja dan komitmen afektif tim merupakan faktor penting untuk mempertahankan staf, dan pada tingkat kelompok, kerja sama yang baik dengan dokter berperan penting dalam mengembangkan identifikasi afektif perawat dengan tim.
9	<p>Penulis: Mohammad Gholami, Mandana Saki, Amir Hossein Hossein Pour</p> <p>2019, Iran</p> <p>Judul: <i>Nurses perception of empowerment and its relationship with organizational commitment and trust in teaching hospitals in Iran</i></p>	<p>Metode/desain: desain cross sectional</p> <p>Setting: Empat rumah sakit pendidikan Khorramabad (Iran barat) yang dipilih oleh stratified random sampling.</p> <p>Partisipan: 160 perawat</p>	Faktor pemberdayaan pekerjaan Faktor kepercayaan organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi perawat tentang pemberdayaan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan.	Manajer keperawatan dapat meningkatkan faktor motivasi di antara perawat mereka melalui evaluasi variabel organisasi seperti pemberdayaan dan kepercayaan organisasi. Bahkan, melalui pengakuan hubungan antara pemberdayaan dan kepercayaan organisasi, seseorang dapat merancang intervensi pemberdayaan struktural untuk peningkatan praktik keperawatan profesional, kesejahteraan tempat

	<p>Tujuan: untuk memperjelas hubungan antara persepsi pemberdayaan pekerjaan dan komitmen organisasi dan kepercayaan di antara perawat di rumah sakit pendidikan Khorramabad (Iran)</p>				kerja perawat dan perawatan kualitas yang aman
10	<p>Penulis: Sang-Sook, Jeong-Won, Young-Suk AN & So-Hee LIM</p> <p>2014, Korea</p> <p>Judul: <i>Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout</i></p> <p>Tujuan: untuk memperluas penelitian yang ada mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan keinginan berpindah perawat</p>	<p>Metode/desain: Desain cross sectional. Studi berbasis survei ini didasarkan pada analisis jalur yang dirancang untuk memverifikasi model kausal yang dihipotesiskan yang melibatkan stres peran perawat, komitmen organisasi, niat berpindah, dan kelelahan. Penelitian ini menyebarkan 500 kuesioner kepada perawat di rumah sakit umum dengan lebih dari 500 tempat tidur yang berlokasi di Seoul, Korea, selama 16-30 April 2012.</p> <p>Setting: Rumah Sakit di Seoul, Korea</p> <p>Partisipan: 474 perawat</p>	Stres peran perawat	Konflik peran, faktor yang mendasari dalam tekanan peran, tidak memiliki efek signifikan pada stres peran, tetapi hasilnya menunjukkan bahwa ambiguitas peran mengurangi komitmen organisasi. Di sisi lain, konflik peran dan ambiguitas peran meningkatkan tingkat kelelahan. Komitmen organisasi mengurangi niat turnover, dan burnout meningkatkan niat turnover. Konflik peran dan ambiguitas peran tidak memiliki efek langsung pada niat turnover, tetapi mereka memiliki efek tidak langsung pada komitmen organisasi dan kelelahan	Untuk mengurangi tingkat turnover perawat, penelitian ini merekomendasikan mengembangkan rencana untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka karena memediasi stres peran dan niat berpindah
11	<p>Penulis: Yong-ai Zhang, Xiao-na Zhang, Na Xu, EunKyoung Yun</p> <p>2021, Korea</p> <p>Judul: <i>Nurses' turnover</i></p>	<p>Metode/desain: desain cross sectional</p> <p>Setting: 6 rumah sakit di China</p> <p>Partisipan: 594 perawat</p>	Faktor kepuasan kerja Faktor stress kerja	Ada efek signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Tanpa diduga, stres kerja memiliki efek langsung yang lebih besar pada niat turnover daripada kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Untuk mencegah pergantian perawat, administrator dan manajer sebaiknya memprioritaskan efek stres kerja, terutama di rumah sakit dengan konteks medis serupa

	<p><i>intention in secondary hospitals in China: A structural equation modelling approach</i></p> <p>Tujuan: Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover intention</i> perawat.</p>				
12	<p>Penulis: Rohollah Kalhor, Omid Khosravizadeh, Saeideh Moosavi, Mohammad Heidari, dan Hasan Habibi,</p> <p>2018, Iran</p> <p>Judul: Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staf</p> <p>Tujuan: Untuk memeriksa pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan pekerjaan di antara perawat yang bekerja di rumah sakit pendidikan provinsi Qazvin, Iran</p>	<p>Metode/desain: desain analitik cross sectional</p> <p>Setting: Rumah sakit pendidikan Qazvin, Iran</p> <p>Partisipan: 330 perawat</p>	Faktor iklim organisasi	Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan pekerjaan perawat. Selain itu, iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi melalui mediasi keterlibatan pekerjaan.	Manajer organisasi kesehatan dapat mencapai tujuan mereka dengan memahami iklim organisasi rumah sakit dan pengaruhnya terhadap keterlibatan pekerjaan karyawan dan menemukan strategi yang diperlukan untuk peningkatan komitmen organisasi
13	<p>Penulis: Mi-Aie Lee, Young-Hee Ju, So-Hee Lim</p> <p>2020, Korea</p> <p>Judul: <i>A study on the intent to leave and stay among hospital nurses in Korea</i></p>	<p>Metode/desain: desain cross sectional</p> <p>Setting: 4 Rumah Sakit di Korea Selatan</p> <p>Partisipan: 267 perawat</p>	Faktor lingkungan kerja Faktor kelelahan	Faktor yang mempengaruhi niat untuk keluar adalah komitmen organisasi, lingkungan praktik dan burnout, sedangkan niat untuk tinggal dipengaruhi oleh komitmen organisasi	Studi ini menunjukkan bahwa, untuk perawat rumah sakit Korea, niat untuk pergi dan niat untuk tinggal bukan hanya konsep yang bertentangan, tetapi merupakan konsep yang berbeda yang dipengaruhi oleh berbagai faktor

	<p>Tujuan: Untuk menyelidiki niat untuk pergi atau tinggal di antara perawat rumah sakit Korea, dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang memengaruhi niat mereka untuk pergi atau tinggal.</p>				
14	<p>Penulis: Paul Slater, Mervi Roos, Suvi Eskola, Brendan McCormack, Nina Hahtela, Kaisa Kurjenluoma, Tarja Suominen</p> <p>2020, Finlandia</p> <p>Judul: <i>Challenging and redesigning a new model to explain intention to leave nursing</i></p> <p>Tujuan: Untuk memeriksa dampak prediktif faktor lingkungan kerja pada niat perawat untuk pergi posisi mereka dan untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang berkontribusi.</p>	<p>Metode/desain: Survei cross-sectional menggunakan sampel kenyamanan (n = 605) perawat Finlandia yang diambil dari lima pengaturan klinis. Indeks Konteks Keperawatan, alat yang digunakan secara internasional dan divalidasi secara psikometri, digunakan untuk mengukur lingkungan praktik di tempat kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk pergi.</p> <p>Setting: Rumah Sakit di Finlandia</p> <p>Partisipan: 605 perawat</p>	Faktor kepuasan kerja	Kepuasan pribadi dan kepuasan dengan profesi dan sumber daya, dan komitmen organisasi secara signifikan berhubungan dengan niat untuk pergi. Perawat yang lebih muda melaporkan tingkat niat yang lebih tinggi untuk pergi dan ada variabilitas di antara spesialisasi klinis. Ukuran stres dan lingkungan praktik tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan niat untuk keluar.	Memiliki pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang dapat membantu mengurangi niat untuk pergi memungkinkan intervensi yang ditargetkan untuk dikembangkan dan diimplementasikan. Ini akan membantu mengurangi implikasi pribadi dan keuangan yang terkait dengan pergantian.

Lampiran

TABEL PENILAIAN KUALITAS STUDI

No	Critical Appraisal Checklist For Analytical Cross Sectional Studies	Li, et.al (2020)	Alzamel, et.al (2020)	Hasnish, et.al (2015)	Yami, et. al (2017)	Battistelli, et.al (2012)	Chang, et.al (2018)	Galleta, et.al (2012)	Galleta, et.al (2016)	Gholami, et.al (2018)	Sook, et.al (2014)	Zhang, et.al (2021)	Kalhor, et.al (2018)	Lee, et.al (2019)	Slaver, et.al (2020)
1	Apakah kriteria untuk dimasukkan dalam sampel didefinisikan dengan jelas?	Yes	Yes	Unclear	Unclear	Unclear	Yes	Yes	Yes	Yes	Unclear	Unclear	Unclear	Yes	Unclear
2	Apakah subjek penelitian dan latarnya dijelaskan secara rinci?	Yes	Yes	Unclear	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Unclear	Yes	Yes
3	Apakah eksposur diukur dengan cara yang valid dan andal?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Unclear	Unclear	Unclear	Yes	Unclear
4	Apakah kriteria standar yang obyektif digunakan untuk mengukur kondisi?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Unclear	Unclear	Unclear	Yes	Unclear
5	Apakah faktor perancu diidentifikasi?	Yes	Yes	Unclear	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
6	Apakah strategi untuk menangani faktor perancu dinyatakan	Unclear	Yes	Unclear	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
7	Apakah hasil diukur dengan cara yang valid dan dapat diandalkan?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
8	Apakah analisis	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

statistik yang tepat digunakan?														
Scoring	7.5/8	8/8	6/8	7.5/8	7.5/8	8/8	8/8	8/8	8/8	6.5/8	6.5/8	6/8	8/8	6.5/8
Kualitas Studi	High	High	Moderat	High	High	High	High	High	High	Moderat	Moderat	Moderat	High	Moderat

PENCARIAN DATABASE

1. PUBMED

The screenshot shows the PubMed website interface. At the top, there is the NIH National Library of Medicine logo and a search bar containing the query: (((nurse[Title/Abstract]) OR (nurses[Title/Abstract])) OR (nursing[Title/Abstract])). Below the search bar, there are options for 'Advanced', 'Create alert', and 'Create RSS'. The search results are displayed on page 1 of 19, with 186 results found. A bar chart shows results by year from 2011 to 2021. Two results are visible: 1. 'Job satisfaction among hospital nurses: A literature review.' by Lu H, Zhao Y, While A. 2. 'Burnout Risk and Protection Factors in Certified Nursing Aides.' by Molero Jurado MDM, Pérez-Fuentes MDC, Gázquez Linares JIG, Simón Márquez MDM, Martos Martínez Á.

2. EBSCO HOST

The screenshot shows the EBSCO Host website interface. The search bar contains the query: nurse or nurses or nursing AND factor or factors AND organizational commitment. The search results are displayed on page 1 of 4, with 4 results found. Two results are visible: 1. 'Nurses' experiences of the use of an Internet-based support system for adolescents with depressive disorders.' by Kurki, Marjo, Anttila, Minna, Koivunen, Marita, Marttunen, Mauri, Valimäki, Maritta. 2. 'The effect of work motivation on a sample of nurses in an Italian healthcare setting.' by Galletta, Maura, Portoghese, Igor, Pili, Sergio, Piazza, Maria Francesca, Campagna, Marcello.

3. SCIENCE DIRECT

Find articles with these terms
 nurse OR nurses OR nursing AND factor OR factors AND organization.

Year: 2011-2021 | Title, abstract, keywords: organizational commitment
 Title: organizational commitment
 Advanced search

208 results
 Set search alert

Refine by:
 Years
 2021 (14)
 2020 (22)
 2019 (13)
 2018 (12)
 2017 (14)
 2016 (24)
 2015 (21)
 2014 (24)
 2013 (21)
 2012 (25)
 2011 (18)
 Custom range
 Show less

Download selected articles | Export
 sorted by relevance | date

Research article • Open access
 1 How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career
 International Journal of Nursing Studies Advances, 11 October 2020, ...
 Mary Bell, Ann Sheridan
 Download PDF | Abstract | Export

Research article
 2 The influence of quality of work-life on organization commitment of nurses in Hasanuddin University Hospital
 Enfermeria Clinica, 8 October 2020, ...
 Syahrir A. Pasinringi, Nurmala Sari
 Abstract | Export

Get a personalized search experience
 Recommendations, reading history, search & journals alerts, and more.
 Personalize

Research article • Open access
 3 The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study
 International Journal of Nursing Sciences, 24 May 2019, ...
 Feedback

4. ProQuest

ab(nurse) OR ab(nurses) OR ab(nursing) AND ab(factor) OR ab(factors) AND ab(organizational commitment)

95 results
 Modify search | Recent searches | Save search/alert

Applied filters
 Clear all filters
 Scholarly Journals
 2011-01-01 - 2021-12-31
 nurses AND hospitals
 AND nursing
 Article
 English
 Nursing Open OR BMC Nursing OR Asian Nursing Research OR Nursing Research and Practice OR Journal of Nursing and Midwifery Sciences OR Nursing - Research and Reviews OR JMIR Nursing

Select 1-20

1 Autonomy of Nurses in Their Work and Associated Factors in Nurses of Selected Public Hospitals of Wollega Zones, Oromia Regional State, Western Parts of Ethiopia, 2020
 Mulisa, Diriba, Tadesse Tolossa, Regasa, Misganu Teshoma, Lami Bayisa, Tesfaye Abera, et al.
 Nursing - Research and Reviews, Macclesfield Vol. 11, (2021): 1-8.
 ...nursing profession (188 (53.87%)). Factors contributing to a low level of...
 ...by the nurse about individual patient care independently...
 ...increment in nurses' autonomy in their work. Knowing the status of nursing...
 Abstract/Details | Full text | Full text - PDF (338 KB)

2 Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia
 Engeda, Eshetu Haileelassie, Birhanu, Anteneh Messele, Alene, Keyfalew Addis. BMC Nursing; London Vol. 13, (2014): 24.
 ...intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses...
 ...factors. Results: The proportion of nurses who reported intent...
 ...to stay in the nursing profession was low among nurses working in Amhara...
 Abstract/Details | Full text - PDF (159 KB) | Cited by (12) | References (35)

3 Factors that act as facilitators and barriers to nurse leaders' participation in health policy development
 Shariff, Nilufa. BMC Nursing; London Vol. 13, (2014): 20.
 Full Text

5. Wiley

The screenshot shows the Wiley Online Library search results page. The browser address bar displays the URL: <https://e-resources.perpusnas.go.id:2161/action/doSearch?AfterMonth=1&AfterYear=2011&BeforeMonth=12&BeforeYear=2021&Ppub=8&field1=Abstract&field2=Abstract...>

The page header includes the Wiley Online Library logo, the text "Perpustakaan Nasional Republik Indonesia", a search bar containing "nurse OR nurses OR nursing", and a "Login / Register" link. A banner at the top reads "Working off-campus? Learn about our remote access options".

The main content area displays "104 results for 'nurse OR nurses OR nursing' in Abstract and 'factor OR factors' in Abstract and 'AND organizational commitment' in Abstract". Below this, there are options for "SAVE SEARCH" and "RSS".

A blue button labeled "Articles & Chapters (104)" is visible. The search results are filtered by "Journals" and "2011 - 2021". The results are sorted by "Relevance".

The first result is an "ORIGINAL ARTICLE" titled "Incivility in nursing: Implementing a quality improvement program utilizing cognitive rehearsal training" by Catherine C. Razzi DNP, RN, ACNS, Ann L. Bianchi PhD, RN. It is published in "Nursing Forum | Volume 54, Issue 4" and was first published on 16 July 2019. The result includes an "Abstract" link and an "Evidence Review" link.

On the left side, there is a "Filters" section with "Access Status" (Open Access Content: 7) and "Subjects" (BIOMEDICAL ENGINEERING: 1, DEVELOPMENT STUDIES: 1, FAMILY & CHILD STUDIES: 1).

CEK DUPLIKAT

Mendeley Desktop

File Edit View Tools Help

Q- Oclis

My Library

61 sets of duplicates found in 'OP'

Authors	Title	Confidence
Han, Sang Sook...	Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout	100%
Battistelli, A; Po...	Beyond the tradition: Test of an integrative conceptual model on nurse turnover	100%
Kagan, I; Itzhak...	Patriotism, organizational commitment and nurses' intention to report for work in emergencies	100%
Wang, Wei; Wa...	Understanding farmers' commitments to carbon projects	100%
Shariff, Nilufa	(No Title)	100%
Brown, Pamela; ...	Factors influencing intentions to stay and retention of nurse managers: A systematic review	100%
Yasin, Yasin M; ...	Factors affecting nurses' job satisfaction in rural and urban acute care settings: A PRISMA systematic review	100%
Moneke, Ngozi...	No Title	100%
	Result List: "nurse or nurses or nursing AND factor OR factors AND organiza... EBSCOhost	100%
Naghneh, Moh...	The relationship between organizational commitment and nursing care behavior.	100%
Hahn, Sabine; ...	Patient and visitor violence in the general hospital, occurrence, staff interventions and consequences: A cross-sectional survey	100%
Kilaberia, Tina R.	Organizational commitment among residential care workers	100%
Mulisa, Diriba; ...	Autonomy of Nurses in Their Work and Associated Factors in Nurses of Selected Public Hospitals of Wollega Zones, Oromia Regional State, Western Parts of ...	100%
Ahlinström, Gerd...	Collaboration and guidelines for the coordination of health care for frail older persons with intellectual disability: A national survey of nurses working in mun...	100%
Ko, Yukyung; Pa...	Developing and testing a Korean patient classification system for general wards based on nursing intensity	100%
Wang, Rong	Organizational Commitment in the Nonprofit Sector and the Underlying Impact of Stakeholders and Organizational Support.	100%
	(((nurse[Title/Abstract]) OR (nurses[Title/Abstract])) OR (nursing[Title/Abstract])) AND (factor[Title/Abstract]) OR (factors[Title/Abstract])) AND (organizat...	100%
Bliss, Donna Z;...	Racial disparities in primary prevention of incontinence among older adults at nursing home admission	100%
Fjertoft, Ann Kri...	Balancing contradictory requirements in homecare nursing—A discourse analysis	100%
Al-Hussami, Ma...	Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities	100%
Yan, Yan; Li, Li T...	Influencing factors and strategy to the career planning of operating room nurses	100%

167 duplicates found across 61 sets

Details Notes Contents

No conflicting fields
You can safely merge the 2 duplicates in this set.
More info...
Confirm Merge

Type: Journal Article

Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout

Authors: S. Han, J. Han, Y. An et al.
View research catalog entry for this paper

Journal: Japan Journal of Nursing Science

Year: 2015
Volume: 12
Issue: 4
Pages: 287-296

Abstract:
Aim: This paper was designed to extend the extent research regarding factors related to nurses' turnover intentions. Methods: This survey-based study was based on a path analysis designed to verify a hypothesized causal model involving nurses' role stress, organizational commitment, turnover intentions, and burnout. This study distributed 500 questionnaires to nurses in general hospitals with more than 500 beds located in Seoul, Korea, during 16-30 April 2012. Results: Role conflict, an underlying factor in role stress, had no significant effect on role stress, but the results showed that role ambiguity reduced organizational commitment. On the other hand, role confi...

Tags:



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN
Alamat : Kampus Padhang-padhang Kab. Majene, Sulawesi Barat.
Email: kometikpenelitian.fikes@gmail.com

REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK
RECOMMENDATIONS FOR APPROVAL OF ETHICS
Nomor : 05/UN55.4/ KOM.ETIK/2022

Dalam upaya melindungi subjek penelitian kesehatan, Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat telah mengkaji dengan teliti dan seksama protokol penelitian sebagai berikut :

Judul Penelitian : **Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat: *Integrative Review***


Tim Peneliti : Fera Dwiyanti, S.Kep., Ners

Nama Institusi : Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Hasanuddin

Dengan ini menyatakan bahwa menyetujui protokol tersebut diatas.



Majene : 31 Mei 2022
Ketua Komisi Etik Penelitian


Muhammad Irwan, S.Kep.,Ns,M.Kes
Nip. 19780926 200502 1 010



**YAYASAN NGESTI WIDHI HUSADA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN KENDAL
(L P P M S T I K E S K E N D A L)**

Jl. Laut No 31 Kendal telp (0294) 381343 384038 fax (0294) 381834 Kendal Jawa Tengah 51311
<http://stikeskendal.ac.id> - email: stikes_kendal@yahoo.com

Kendal, 28 Mei 2022

Nomor : 359/LPPMSTIKES/V/2022

Lampiran : -

Perihal : *Letter of Acceptance*

Yth. Sdr/i. **Fera Dwiyanti**
di Tempat

Dengan ini Kami memberitahukan bahwa manuskrip yang telah dikirimkan dengan judul:

“Faktor Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Perawat: *Literature Review*”

Penulis: **Fera Dwiyanti, Ariyanti Saleh, Kadek Ayu Erika**

Dinyatakan **Diterima dan akan terbit** dalam Jurnal Keperawatan Volume 14 No S2 Juni 2022 yang diterbitkan oleh LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kendal. Perlu kami sampaikan berdasarkan SK Direktur Jendral Penguat Riset dan Pengembangan Kemenristekdikti no 148/M/KPT/2020 tanggal 3 Agustus 2020 tentang hasil akreditasi jurnal ilmiah periode II tahun 2020 bahwa Jurnal Keperawatan telah terakreditasi dari peringkat 4 menjadi peringkat 3, Sejak Volume 12 No 1 tahun 2020 hingga volume 16 nomor 1 tahun 2024.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih

Ketua LPPM STIKES Kendal

Ns. **Liyana PH, M.Kep., Sp.Kep.J**
NIDN. 0612128401

LPPM Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Kendal
Jln. Laut 31A Kendal 51311 Kendal
Telp.(0294) 381343 fax (0294) 381834
e-mail: lppm.stikeskendal@gmail.com