

Peningkatan Resiliensi Perawat Generasi Z Melalui Model Sosial Spiritual Berbasis Web di Rumah Sakit

Utari Christya Wardhani¹, Sri Muharni², Haeruddin³

^{1,2}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Awal Bros, Jalan Abulyatama Kel. Belian, Kota Batam, 29464, Indonesia

³Program Studi Teknologi Informasi, Fakultas Ilmu Komputer Universitas Internasional Batam, Baloi-Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Tiban Indah, Kec. Sekupang, Kota Batam, 29426, Indonesia
Email: wardhaniutari@gmail.com¹, muharnisri@gmail.com², haeruddin@uib.ac.id³

Abstrak

Peningkatan derajat kesehatan masyarakat sangat erat kaitannya dengan pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit. Fenomena turnover perawat Gen Z menjadi hal yang perlu diperhatikan karena akan menjadi penerus keperawatan di masa mendatang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh model sosial spiritual berbasis web dalam meningkatkan resiliensi perawat generasi Z di rumah sakit. Penelitian ini menggunakan desain *mixed method* dengan pendekatan eksplanatori sekuensial. Sampel dalam penelitian berjumlah 50 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu random sampling. Hasil analisa bivariat menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara resiliensi perawat gen Z sebelum dan sesudah terpapar model sosial spiritual berbasis web di rumah sakit ($\alpha < 0,05$). Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan strategi untuk meningkatkan resiliensi perawat gen Z, agar peran perawat sebagai salah satu landasan yang dibutuhkan rumah sakit dalam proses penunjang pemberian pelayanan kesehatan terutama dalam hal perawatan pasien semakin meningkat.

Kata Kunci : sosial spiritual; perawat; Gen Z; resiliensi; rumah sakit

Improving the Resilience of Generation Z Nurses Through a Web-Based Social-Spiritual Model in Hospitals

Abstract

Improving the health status of the community is closely related to the health services provided by the hospital. The phenomenon of Gen Z nurse turnover is something that needs to be considered because it will be the successor of nursing in the future. The purpose of this study was to determine the effect of a web-based social-spiritual model in increasing the resilience of generation Z nurses in hospitals. This study used a mixed method design with a sequential explanatory approach. The sample in the study amounted to 50 respondents with the sampling technique, namely random sampling. The results of bivariate analysis showed that there was a significant difference between the resilience of gen Z nurses before and after exposure to web-based social-spiritual models in hospitals ($\alpha < 0.05$). Researchers hope that this study can be used as a basis for strategies to improve the resilience of gen Z nurses, so that the role of nurses as one of the cornerstones needed by hospitals in the process of supporting the provision of health services, especially in terms of patient care, will increase.

Keywords : social-spiritual; nurse; Gen Z; resilience; hospital

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa rumah sakit merupakan tempat pelayanan yang melayani masyarakat dengan menawarkan pelayanan komprehensif, kuratif, dan preventif. Rumah sakit juga merupakan bagian komponen yang penting dari organisasi sosial dan kesehatan. Rumah sakit berfungsi sebagai fasilitas penelitian medis dan tempat pengajaran bagi para profesional kesehatan. Elemen kunci dari pelayanan kesehatan rumah sakit adalah staf perawat. Perawat berperan sebagai tuan rumah sepanjang hari, selalu siap memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan pasien. Oleh karena persyaratan 24 jam ini, perawat harus bekerja secara bergantian. Dengan demikian, pengelolaan manajemen rumah sakit yang efektif sangatlah penting dan dibutuhkan (Hanoum et al., 2023).

Pasal 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang kesehatan, rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan termasuk keperawatan pasien, dalam rangka memenuhi amanahnya. Indikator ini juga berfungsi sebagai indikator seberapa baik kinerja layanan kesehatan rumah sakit. Menurut Permenkes Nomor 26 Tahun 2019 tentang keperawatan, pelayanan keperawatan merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan yang dilandasi oleh ilmu serta pedoman bagi orang sehat maupun sakit, keluarga, organisasi, komunitas dan merupakan tanggung jawab utama perawat dalam memberikan pelayanan yang bermutu kepada pasien (Marsha et al., 2024).

Kekurangan perawat merupakan salah satu masalah yang berada di dalam sejarah profesi keperawatan (Gebregziabher et al., 2020). Intensi *turnover* perawat sendiri memiliki arti niat meninggalkan pekerjaan atau profesinya dengan berbagai alasan secara bertahap atau langsung (Xu et al., 2023). Biasanya ketidakpuasan internal terhadap pekerjaan seseorang yang memicu reaksi terhadap tekanan di tempat kerja dan pada akhirnya memilih meninggalkan pekerjaannya (Kelly et al., 2021). Minimnya staf perawat dan tingginya tingkat kebutuhan perawat di rumah sakit, sulit untuk mendapatkan jumlah perawat sesuai kebutuhan dengan kriteria yang tepat agar

mendapatkan hasil pelayanan kesehatan maksimal pasien di rumah sakit (J. Lee, 2022).

Rasio perawat dan pasien yang lebih besar diakibatkan oleh tingginya insiden intensi *turnover* menjadi masalah bagi manajemen sumber daya manusia bidang kesehatan yang signifikan di seluruh dunia dan mempunyai dampak yang merugikan (Pang et al., 2020). Beberapa penelitian mengatakan dampak intensi *turnover* pada perawat bisa menimbulkan banyak hal seperti penurunan kinerja, serta penambahan biaya dalam pelayanan kesehatan (Muchtadin & Sundary, 2023). Pasien akan menderita karena kualitas layanan yang buruk, sehingga seringkali mengakibatkan biaya pengobatan yang tidak perlu. Ditinjau dampak ekonomi juga mempengaruhi karena sebagian besar biaya transisi keperawatan terkait dengan orientasi dan pelatihan perawat baru, serta posisi dan lowongan yang belum terisi (Bae, 2022).

Dampak positif juga dapat timbul dari pergantian karyawan, khususnya jika karyawan yang keluar tersebut memiliki kinerja yang buruk dan mengganggu pekerjaan karyawan lainnya (Muslim & Sutinah, 2020). Karyawan perusahaan yang kinerjanya mungkin merugikan akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dari pergantian karyawan karena hal ini memberi mereka kesempatan untuk merekrut karyawan baru yang akan lebih membantu organisasi dan berkinerja lebih baik, artinya kinerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya staf baru (Susilo & Satrya, 2019).

Penelitian yang meneliti tentang penyebab intensi *turnover* seperti kelelahan kerja, dan stres psikologis merupakan indikator yang paling kuat kaitannya dengan intensi *turnover* (Labrague et al., 2020). Banyak aspek intensi *turnover* lainnya yaitu kepribadian, stres kerja, dan iklim organisasi (Siket Ujváriné et al., 2020). Intensi *turnover* perawat juga berkorelasi dengan ciri-ciri individu tertentu, gaji, jenis kelamin, usia, pengalaman keperawatan, dan pendidikan keperawatan (Almansour et al., 2020). Selama pandemi, tingkat kekerasan yang tinggi diketahui menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan intensi *turnover* (Habibzadeh et al., 2023). Beban kerja, tingkat kepuasan perawat, keseimbangan antara jumlah perawat dan jumlah

tempat tidur, dukungan sosial, karena perawat dapat berkinerja lebih baik karena merasa dihargai dan diperhatikan oleh keluarga, rekan kerja, dan atasannya. Dimana itu sejalan dengan teorinya Abraham Maslow (Izzata et al., 2021).

Kekurangan perawat saat ini secara global menurut ICN pada tahun 2021 sebesar 15% hingga 44%, yang dilaporkan meningkat setelah COVID-19 (Villamin et al., 2023). Tingkat pergantian perawat di Amerika sebesar 17,2% dilaporkan, di Australia berjumlah 15,1%, di Korea Selatan angka keseluruhannya adalah 12,4% (E. K. Lee & Kim, 2020). Tingkat intensi *turnover* di Selandia Baru adalah 44,3%, Kanada 19,9%, dan di Belanda 19,7% (Li et al., 2020).

Jumlah intensi *turnover* perawat di Indonesia sendiri berjumlah 34.15% berada di rumah sakit swasta daerah Malang pada tahun 2023 (Lukman et al., 2024). Pergantian perawat di rumah sakit daerah DKI Jakarta lebih besar dari rata-rata nasional sebesar 15%, dengan rumah sakit tertentu yang melaporkan pergantian perawat hingga 39% antara bulan April 2017 dan April 2020 (Meliani et al., 2024). Persentase perawat yang meninggalkan RS Awal Bros Batam adalah sebesar 15,4%, 14,3%, dan 18,9% antara tahun 2015 dan 2017 (Christiani & Ilyas, 2018). Sesuai standar angka *turnover* perawat Gillies (1994) menyatakan bahwa tingkat *turnover* 5–10% per tahun adalah yang ideal (Mutia et al., 2022).

Saat ini tenaga keperawatan sudah berada di empat generasi yaitu, generasi *baby boomers*, generasi X, generasi *millenial*, dan generasi Z. Menurut perbedaan tahun, generasi dibedakan menjadi generasi *baby boomers* yang lahir antara tahun 1946 dan 1964, generasi X lahir antara tahun 1965 dan 1980, generasi *millenial* yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, terakhir generasi Z yaitu generasi termuda yang lahir antara tahun 1997 dan 2012 (Kuşağı et al., 2023). Di Amerika Gen Z pada sudah mencapai 25% populasi dan akan segera menyalip generasi *millenial* sebagai generasi dengan jumlah terbesar di dunia (Kuzior et al., 2022).

Demikian juga layanan kesehatan sepenuhnya menyadari tantangan dan kemungkinan yang ditimbulkan oleh kesenjangan generasi, karena pengaruh perbedaan setiap sepuluh tahun sehingga mempengaruhi dari segi

pemikiran, perilaku, dan standar budaya yang akan terus beradaptasi (Douglas & Gray, 2020). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (J. Kim et al., 2021) ia menemukan jumlah perawat Gen Z yang akan meninggalkan profesinya dalam 2 tahun bekerja sebanyak 42,7% di Korea.

Gen Z lahir dan besar pada era berkembangnya teknologi informasi, mereka merupakan generasi yang populasinya hampir semua menguasai penggunaan digitalisasi. Selain cepat dan mudah beradaptasi dengan digitalisasi, Gen Z juga memiliki sisi kekurangan yaitu anggota atau generasi yang sudah bekerja terkadang disebut sebagai “generasi yang mudah lelah” atau istilah lain generasi *burnout* (Aisy et al., 2023).

Perawat Gen Z juga memiliki sisi positif yaitu cenderung memberi sinyal bahwa mereka sangat setuju dengan setiap aturan, sehingga kekurangan staf perawat yang terdokumentasi dengan baik disebabkan oleh masalah internal dalam menjaga generasi muda (White et al., 2021). Untuk mencapai tujuan, Gen Z memandang lingkungan kerja yang dekat dengan rasa hormat dan loyalitas terhadap rekan kerja. Sikap percaya diri memungkinkan mereka nyaman mengandalkan kemampuan mereka sendiri daripada bergantung pada orang lain. Mereka menganggap timnya adalah sebuah keluarga dan akan saling mendukung, mereka juga berpikir bahwa kerja tim akan menghasilkan kerja yang efektif dan pencapaian tujuan organisasi pada akhirnya. Di sisi lain Gen Z suka menerapkan ide-ide mereka ke dalam praktik (Barhate & Dirani, 2022).

Adapun berdasarkan penelitian berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan niat intensi perawat terdaftar di panti jompo Korea yang dilakukan oleh (Min et al., 2022), penelitian ini merupakan penelitian studi campuran dengan rentang usia partisipan 35-67 tahun. faktor yang ia teliti memiliki 2 garis besar yang terdiri dari faktor pribadi dan faktor fasilitas. Dari hasil peneliti didapatkan terdapat hasil niat retensi di faktor pribadi dengan indikator pendidikan, peran, dan kepuasan kerja. Sedangkan pada faktor fasilitas yang terlihat adalah indikator kepemilikan, jumlah bed, dan lingkungan kerja. Namun peneliti hanya meneliti di unit gerontik

yang berada di panti jompo dimana hal itu memungkinkan tekanan atau beban kerjanya tidak sama dalam unit lain, generasi yang diteliti juga merupakan kategori generasi X dan *Millenial*.

METODE PENELITIAN

Secara keseluruhan penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed method: exploratory sequential design* dengan melalui tiga tahapan yakni : 1) mengeksplorasi kebutuhan sosial dan spiritual perawat generasi Z di rumah sakit dengan pendekatan; 2) menyusun model sosial spiritual perawat Gen Z berbasis website; 3) mengetahui perbedaan resiliensi perawat Gen Z sebelum dan sesudah terpapar website sosial spiritual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TABLE 1. KARAKTERISTIK PERAWAT GEN Z DI RUMAH SAKIT
WIULAYAH KEPULAUAN RIAU TAHUN 2024 (N=50)

Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	5	10
Perempuan	45	90
Unit Kerja		
Rawat jalan	10	20
Rawat Inapo	23	46
Critical Care	17	34
Pendidikan		
D3	6	12
Ners	44	88
Status Kepegawaian		
Karyawan kontrak	35	70
Karyawan tetap	15	30
Status Pernikahan		
Belum Menikah	44	88
Menikah	6	12

TABLE 2. SKOR RESILIENSI PERAWAT GEN Z DI RUMAH SAKIT
WIULAYAH KEPULAUAN RIAU TAHUN 2024 (N=50)

Skor Resiliensi Perawat	Min-Max	Mean± SD
Pre Test	38-76	40 ± 1.125
Post Test	57-95	70 ± 1.225
p Value 0.013*		

Kerjasama tim yang buruk ditandai dengan kurangnya rasa saling menghormati di tempat kerja, rekan kerja yang negatif, tidak mendukung, tidak menyenangkan, dantidak kooperatif. Keseluruhan faktor tersebut menjadi hambatan perawat dalam bekerja. Kunci utama sub tema ini adalah komunikasi dan dukungan sejawat. Komunikasi yang efektif dan sejawat yang mendukung akan menciptakan kerjasama tim yang baik (Poh et al., 2022). Tim yang bekerja sama, mendukung satu sama lain, dan menyelesaikan konflik sangat penting untuk retensi perawat. Tim yang ramah dan kooperatif menjadi alasan utama perawat bertahan di tempat kerjanya. Hubungan kolaboratif antara perawat dengan atasan (kepala ruangan atau manajer) akan membuat mereka merasa menjadi bagian tim dan mampu bekerja dengan baik dalam tim. Kebutuhan sosial ini dapat dipenuhi melalui kesempatan berkomunikasi dengan sejawat, tenaga kesehatan lain serta atasan dalam upaya mengungkapkan perasaan, kebutuhan, kekhawatiran dan pendapat. Rumah sakit harus membangun komunikasi untuk dukungan sosial dan mempertahankan perawat di rumah sakit (Yeh et al., 2020). Menurut penelitian hubungan dengan rekan kerja berhubungan negatif dengan niat berpindah perawat (S. Xu et al., 2020). Artinya semakin hubungan perawat dengan rekan kerjanya maka niat berpindah akan semakin menurun. Sementara itu, tingkat kepercayaan perawat yang tinggi pada rekan sejawat akan meningkatkan niat mempertahankan pekerjaannya (Basit & Duygulu, 2018).

Kolaborasi interprofesional merupakan proses antar profesi yang bertujuan melakukan interaksi, kerjasama, partisipasi dalam memberikan perawatan komprehensif dan berkualitas. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi antar profesi dan mengoptimalkan pelayanan yang diberikan. Selain itu, kolaborasi interprofessional yang baik meningkatkan kualitas hubungan antar profesi sehingga meningkatkan ketahanan perawat dalam bekerja (Verd-Aulí et al., 2021). Sebagai contoh, hirarki hubungan perawat-dokter dimana perawat dianggap pembantu dokter menimbulkan ketidakleluasaan perawat dalam memberikan pandangan dan perawat dalam perspektif keperawatan. Perawat masih berfokus pada kegiatan melaksanakan instruksi dokter yang berdampak pada hilangnya otonomi untuk

mengeksplorasi tindakan-tindakan keperawatan. Kondisi yang terus-menerus terjadi akan menimbulkan kejenuhan bagi perawat dalam bekerja sehingga menimbulkan keinginan berpindah dari rumah sakit. Kolaborasi interprofesional diperlukan untuk memantau dan menilai kondisi pasien secara komprehensif, berkesinambungan dan sistematis untuk peningkatan ketahanan dan kualitas pekerjaan perawat itu sendiri.

Selanjutnya kepemimpinan yakni hubungan interpersonal dengan atasan juga mempengaruhi niat perawat berpindah kerja. Perawat dapat bertahan dengan kepemimpinan yang terlibat secara otentik dengan tim dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan tim. Pemimpin mampu memprioritaskan kepentingan tim dan menggunakan kecerdasan emosional untuk memprioritaskan hubungan antar tim. Kondisi perasaan diabaikan, tidak dilihat dan didengar, kurang transparan dan manipulatif yang dilakukan pemimpin membuat keinginan perawat untuk berpindah kerja. (Cunningham & Crosby, 2023).

Pentingnya supervisor yang suportif dan kekeluargaan untuk mengurangi niat berpindah kerja perawat (L. Zhang et al., 2020). Niat berpindah kerja cenderung lebih kuat ketika manajer perawat mengadopsi gaya kepemimpinan yang kasar (Lyu et al., 2019). Kepemimpinan otoriter, ketidakpastian, dan perilaku atasan yang menonjolkan diri berdampak negatif pada keinginan perawat untuk bertahan (Hossny et al., 2023). Perawat cenderung bekerja lebih lama saat atasan menggunakan model kepemimpinan partisipatif dan mendorong staf untuk berpartisipasi dalam keputusan. Kepemimpinan otentik menggambarkan pola perilaku pemimpin yang transparan mendorong keterbukaan dalam berbagi informasi sambil menerima masukan dari bawahan (Dwyer et al., 2019). Selain itu gaya kepemimpinan suportif juga mampu menurunkan niat perawat berpindah kerja. Gaya kepemimpinan ini mampu memotivasi tim untuk bekerja lebih giat, merasa dianggap rekan kerja dan menjadi lebih percaya diri (Smama'h et al., 2023). Atasan yang mampu berkomunikasi dan menunjukkan komitmen kesejahteraan perawat memiliki anggota yang berpindah lebih sedikit yakni kurang 10% (Williams et al., 2023).

Pemimpin sangat memengaruhi hubungan antar rekan kerja ataupun kemampuan psikologis perawat dalam kontribusinya bekerja dan memutuskan keluar atau tetap bertahan di rumah sakit. Manajer atau kepala ruangan yang mampu terbuka dalam berdiskusi dengan perawat tentang keluhan atau masalah yang dihadapi akan menemukan solusi serta kenyamanan bekerja di rumah sakit. Kemampuan menjadi pemimpin tidak serta merta diperoleh individu maka dibutuhkan pelatihan untuk mengasah kemampuan kepemimpinan para manajer/ kepala ruangan. Pelatihan ini dapat diberikan pada calon kepala ruangan/ manajer yang belum memiliki pengalaman kepemimpinan formal ataupun untuk melatih pengembangan keterampilan peran manajerial (Shields et al., 2022). Seringkali kepala ruangan diberikan pelatihan kepemimpinan dasar di awal penunjukkan sebagai kepala ruangan tanpa pelatihan lanjutan. Hal ini memerlukan perencanaan peningkatan kompetensi kepemimpinan oleh manajer sehingga kepala ruangan memiliki kepemimpinan optimal. Selain itu, supervisi manajer pada kepala ruangan, kepala ruangan pada perawat pelaksana belum optimal. Hal ini memengaruhi hubungan interpersonal perawat dengan atasannya.

Kemudian faktor keluarga dikelompokkan sebagai komponen yang menimbulkan niat berpindah kerja perawat di rumah sakit. *Turnover intention* berhubungan dengan kepuasan kerja, stres kerja, kelelahan kerja, komitmen organisasi dan dukungan keluarga terhadap pekerjaan (Yang & Chen, 2020). Kepemilikan psikologis dan kepuasan dengan keseimbangan kerja-keluarga dapat meningkat niat perawat untuk tinggal (Nnadozie et al., 2022). Alasan merawat orangtua, anak atau berjanji dari pasangan dan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga kerap menjadi faktor perawat berpindah kerja di rumah sakit. Keseimbangan peran antara kehidupan dan pekerjaan memengaruhi keinginan meninggalkan pekerjaan. Konflik pekerjaan dan keluarga disebabkan konflik waktu pekerjaan dan keluarga, pelimpahan pekerjaan ke keluarga atau sebaliknya dan ketidaksesuaian peran di pekerjaan dan rumah (Holland et al., 2019). Menurut penelitian ditemukan ambiguitas peran dapat mempengaruhi *turnover* perawat. Perawat yang merasa pekerjaannya tidak berbenturan dengan kehidupan

keluarganya lebih puas dibandingkan yang merasa pekerjaannya bertentangan dengan kehidupan keluarga, tanggung jawab keluarga dan kekerabatan sehingga dapat mempengaruhi ketidakhadiran dan pergantian (Shelly Yulia, Dicky Dewanto Tjatur, 2018; Staempfli & Lamarche, 2020; Sulastri et al., 2019; I. W. Suryani et al., 2020; Wikansari, 2017). Hal ini membutuhkan dukungan organisasi yakni manajer untuk mengatasinya dengan penempatan perawat yang cocok dan jadwal kerja yang sesuai.

Spiritualitas telah dihubungkan dengan niat perawat berpindah kerja. Hal ini karena spiritualitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kerjasama tim, komitmen organisasi, serta kelelahan (Zhang et al., 2019). Spiritual menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala hal yang berhubungan dengan rohani dan batin. Keadaan ini direfleksikan dalam berhubungan dengan orang lain dan Tuhan. Indonesia sebagai salah satu negara dengan paling religius di dunia dimana penduduknya menjadikan nilai religius sebagai hal yang mendasari dalam perilaku kehidupan bermasyarakat (Ireland, 2020). Pada lingkungan kerja dengan tekanan pekerjaan yang besar, spiritualitas menunjukkan pengaruh yang besar dalam mengurangi intensi berpindah kerja akibat kelelahan. Spiritualitas yang baik akan membantu individu dalam memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan dan komitmen terhadap karir dan organisasi (Fitriasari, 2020; Stevens, 2023). Beberapa penelitian menunjukkan hubungan yang bermakna antara spiritualitas dengan *burnout*, kelelahan, kepuasan kerja yang kemudian mempengaruhi intensi *turnover* (Polat et al., 2020; Waters, 2021). Kemampuan manajer keperawatan dalam memengaruhi spiritualitas para perawat terbukti membantu mengurangi intensi *turnover* yang diakibatkan kelelahan serta meningkatkan komitmen perawat dalam mencapai visi rumah sakit (Kachie et al., 2023; Wu et al., 2020).

SIMPULAN

Perawat generasi Z yang memiliki keunggulan di bidang teknologi dan keinginan untuk bertumbuh dan berkembang secara sosial spiritual hendaknya mendapatkan dukungan dari organisasi agar mereka mampu memberdayakan kemampuan diri untuk menjadi perawat masa depan

yang dapat meningkatkan pelayanan keperawatan menjadi paripurna.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada semua tim peneliti, responden dan pihak yang telah membantu memberikan izin serta penyelenggaraan dalam penelitian ini, khususnya kepada Kemenristekdikti sebagai sponsorship.

DAFTAR PUSTAKA

- Lim, P. and Parker A. Employee Turnover. Emerald Publ Ltd [Internet]. 2020;35–43. Available from: <https://doi.org/10.1108/978-1-78973-483-620201006>
- Al Sabei SD, Labrague LJ, Miner Ross A, Karkada S, Albashayreh A, Al Masroori F, et al. Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *J Nurs Scholarsh*. 2020;52(1):95–104.
- Suryani IW, Widyaningsih C, Rahardjo TBW. Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Terhadap Turnover Intension Di RS Masmitra. *J Manaj Dan Adm Rumah Sakit* [Internet]. 2020;4(1):63–76. Available from: http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MA_RSI/article/view/796
- Gebregziabher D, Berhanie E, Berihu H, Belstie A, Teklay G. The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nurs*. 2020;19(1):1–9.
- Holland P, Tham TL, Sheehan C, Cooper B. The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2019;49(June):70–6. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>

- Wardhani UC, Muchtar RSU, Farhiyani A. Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *J Amanah Kesehat*. 2020;2(1):83–97.
- Eggie Dwinuarisha, Catur Setiawan Gunarto AA. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. *J Ilmu Kesehat Masy*. 2021;10(November 2020):38–45.
- Eti Rohaeti AN. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap. *J Ilm Kebidanan Indones* [Internet]. 2021;11(1):1–9. Available from: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/4389>
- Rachmawati D. Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indones Career Cent Netw Summit IV*. 2019;21–4.
- Xu S, Tao L, Huang H, Little J, Huang L. Pediatric Nurses' Turnover Intention and Its Association with Calling in China's Tertiary Hospitals. *J Pediatr Nurs* [Internet]. 2020;52:e51–6. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2020.01.005>
- Muharni S, Wardhani UC, Sudarmanto J. The Relationship Between Work Environment and Turnover Intention Among Nurses in Awal Bros Hospital. *Malaysian J Med Heal Sci*. 2022;18(7):15–8.
- Muharni S, Wardhani UC. Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *J Kesehat Saelmakers PERDANA*. 2020;3(2):236–45.
- Fahmi R. Pengaruh Dukungan Teman Sejawat , Kepuasan Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. *Karya Ilm Mhs Fak Ekon*. 2023;34–43.
- Poh LW, Teo I, Tewani K, Tan HK, Yoon S, Sung SC. Understanding the needs of health care workers in Singapore during the COVID-19 outbreak: A qualitative analysis. *Am J Infect Control* [Internet]. 2022;50(10):1133–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2022.06.004>
- Wardhani UC, Hariyati TS. Retaining employment in the hospital setting: A descriptive phenomenological study of Indonesian nurses' experiences. *Belitung Nurs J*. 2023;9(2).
- Yeh TF, Chang YC, Feng WH, sclerosis M, Yang CC. Effect of Workplace Violence on Turnover Intention: The Mediating Roles of Job Control, Psychological Demands, and Social Support. *Inq (United States)*. 2020;57(X).
- Cunningham T, Crosby H. A Comprehensive Model to Support a Resilient Workforce. *Nurse Lead* [Internet]. 2023;21(3):370–4. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2023.02.005>
- Zhang L, Jin T, Jiang H. The Mediating Role of Career Calling in the Relationship Between Family-Supportive Supervisor Behaviors and Turnover Intention Among Public Hospital Nurses in China. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)* [Internet]. 2020;14(5):306–11. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.08.011>
- Hossny EK, Alotaibi HS, Mahmoud AM, Elcokany NM, Seweid MM, Aldhafeeri NA, et al. Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *Int J Nurs Stud Adv*

[Internet]. 2023;5:100147. Available from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666142X23000310>

Available from:
<https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100464>

Dwyer PA, Revell SMH, Sethares KA, Ayotte BJ. The influence of psychological capital , authentic leadership in preceptors , and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover. *Appl Nurs Res* [Internet]. 2019;48(April):37–44. Available from:
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.04.005>

Verd-Aulí X, Maqueda-Palau M, Miró-Bonet M. Interprofessional collaboration in joint clinical sessions in an intensive care unit: Perceptions of nurses and physicians. *Enfermería Intensiva* (English ed) [Internet]. 2021;32(1):3–10. Available from:
<https://doi.org/10.1016/j.enfie.2020.02.003>

Rakhim AF. Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN. *Proc ICECRS* [Internet]. 2020 Jun 19;8(0 SE-Articles). Available from:
<https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422>

Muharni S, Christya Wardhani U, Zulhan M. Appreciating By Allowance To Increase Motivation of Nurses Work in Rsud M. Sani. *J Heal*. 2020;7(2):65–70.

Sulastri E, Arif Y, Wardhani UC. Hubungan Budaya Organisasi dengan Intensi Turnover di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *J Endur*. 2019;4(3):464.

Nnadozie EE, Ike OO, Chuke NU, Eze IC. The influence of psychological ownership on the association between satisfaction with work-family balance and intention to stay among nurses in South-eastern Nigeria public hospitals. *Int J Africa Nurs Sci* [Internet]. 2022;17(July):100464.