



Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat Di RSI Surabaya

Muhadi ¹, Emilya Indahyati ², Dyan Angesti ³, Rahma Safira ⁴

^{1,2,3,4} Dosen Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

INFORMASI

Korespondensi:
muhadi@stikes-yrsds.ac.id



ABSTRACT

Objective: The purpose of this study is to analyze The Effect Of Work Stress And Work-Life Balance On Turnover Intention In Nurses at RSI Surabaya

Methods: This research method uses descriptive quantitative research methods with a cross sectional approach. Sampling technique using simple random sampling with the number of respondents 128 nurses. Data collection techniques in this study is to distribute questionnaires to respondents. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis.

Results: The results of the analysis in this study prove that: work stress and work life balance have a significant effect on turnover intention in nurses at RSI Surabaya.

Conclusion: Work stress and work-life balance have a significant effect on turnover intention. This indicates that the higher the work stress and the low work-life balance of the nurse, the higher the nurse's desire to quit her job (turnover intention)

Keywords:
Work Stress, Work Life Balance, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Kejadian perpindahan perawat (*turnover*) yang tinggi di rumah sakit dapat menimbulkan hambatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien. *Turnover* perawat dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian (Muharni & Wardhani, 2020). Angka optimum kejadian *turnover* perawat menurut Gillies yaitu antara 5 – 10% per tahun.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari Unit SDM RSI Surabaya, telah terjadi peningkatan jumlah perawat yang keluar tiap tahunnya selama 5 tahun. Dan mulai dari tahun 2020 jumlah *turnover* yang terjadi sangat tinggi yaitu sebesar 14,6% sebanyak 30 perawat yang keluar. Sedangkan pada tahun 2021 angka *turnover* semakin meningkat yaitu 51% dengan 96 perawat. Yang memutuskan untuk keluar dari rumah sakit. Apabila karyawan sudah mulai sering memikirkan untuk pergi dari pekerjaannya, karyawan tersebut cenderung mencoba untuk mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik dan menjanjikan. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik, yang kemudian akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya (Kurniadi, 2018).

Cooper (1995) dalam (Fitriantini et al., 2020) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan ketegangan atau proses psikologi yang disebabkan oleh tekanan yang dialami baik secara tuntutan fisik maupun psikologi karyawan yang dapat menyebabkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang dan tidak bahagia. Mempertahankan tingkat stres tertentu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka secara efisien, namun jika perawat tidak memiliki kemampuan untuk mengelola tingkat stress, justru akan menciptakan masalah bagi pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menghasilkan perilaku *turnover intention*. Jika tingginya niat untuk keluar dari perawat maka rumah sakit harus bisa menyelidiki penyebab terjadinya *turnover intention*. Menurut (Nafiudin, 2015) dalam (Prayogi et al., 2019) karyawan yang tidak mampu menjaga hubungan harmonis di perusahaan dimana karyawan tidak bisa memilah antara pekerjaan dan kehidupan keluarga yang berarti *work life balance* perawat tidak seimbang, maka karyawan akan memilih untuk mencari pekerjaan lain atau memilih berhenti dari perusahaan karena karyawan itu menganggap *Work life balance* penting dalam menjalani pekerjaan. Berdasarkan data dan permasalahan tersebut sangat penting untuk dilakukan identifikasi

stres kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* di RSI Surabaya.

METODE

Jenis penelitian ini deskriptif menggunakan rancang bangun kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di RSI Surabaya mulai dari bulan Mei s/d Juli 2022 penelitian dilakukan kepada 188 perawat dengan perhitungan sampel menggunakan Yamane maka didapatkan 128 perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu *simple random sampling*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda diawali dengan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari analisis data disajikan dalam bentuk tabel dengan penjelasan singkat.

HASIL

1. Karakteristik responden

Dalam penelitian ini subjek yang digunakan yaitu perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya pada tahun 2022 dengan sampel sebanyak 128 orang perawat. Gambaran umum subyek penelitian dilakukan dengan menguraikan karakteristik meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, masa kerja, dan unit kerja. Berikut merupakan uraian karakteristik responden:

Tabel 1. Deskripsi Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Perkawinan, Masa Kerja, Dan Unit Kerja Responden Pada Perawat RSI Surabaya Tahun 2022

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	%
1	Umur		
	25-34 Tahun	5	3,9
	35-44 Tahun	96	75,0
	45-54 Tahun	15	11,7
	55-64 Tahun	12	9,4
	Total	128	100,0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	35	27,3
	Perempuan	93	72,7
	Total	128	100,0
3	Pendidikan		
	D3	30	23,4

	S1 (Ners)	93	72,7
	S2	5	3,9
	Total	128	100,0
4	Status Perkawinan		
	Menikah	111	86,7
	Belum Menikah	17	13,3
	Total	128	100,0
5	Masa Kerja		
	< 3 Tahun	8	6,3
	> 3 Tahun	120	93,8
	Total	128	100,0
6	Unit Kerja		
	Rawat Jalan	20	15,6
	Rawat Inap	66	51,5
	IGD	17	13,3
	OK/Intensif	25	19,5
	Total	128	100,0

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 128 orang yang dijadikan sebagai sampel, sebagian besar responden (75,0%) dalam penelitian ini merupakan perawat yang berusia 35-44 Tahun sebanyak 96 responden. Jenis kelamin responden (72,7%) perempuan sebanyak 93 orang. Tingkat pendidikan responden (72,7%) S1/NERS yaitu 93 responden dengan status perkawinan (86,7%) yaitu sudah menikah sebanyak 111 orang. Masa kerja responden (93,8%) yaitu > 3 tahun kerja sebanyak 120 orang dan berada pada unit kerja rawat inap (51,1%) sebesar 66 orang.

2. **Frekuensi Stres Kerja, Work Life Balance, Dan Turnover Intention Perawat di RSI Surabaya**

Tabel 2. Frekuensi Stres Kerja Perawat RSI Surabaya Tahun 2022

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Tinggi	0	0
2	Sedang	39	30,5
3	Rendah	89	69,5
	Total	128	100,0

Dari tabel 2 dapat dilihat perawat di RSI Surabaya yang menjadi responden pada penelitian ini mengalami stres kerja “rendah” sebanyak 89 orang (69%). Kemudian stres kerja “sedang” sebanyak 39 orang (30,5%) dan tidak terdapat stres kerja yang tinggi pada responden.

Tabel 3. Frekuensi Work Life Balance Perawat RSI Surabaya Tahun 2022

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Tidak Seimbang	7	5,5
2	Kurang Seimbang	121	94,5
3	Seimbang	0	0
	Total	128	100,0

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa keseimbangan kehidupan kerja responden pada penelitian ini mayoritas berada pada tingkat kurang seimbang yaitu sebanyak 121 orang (94,5) dan yang tidak seimbang hanya sebanyak 7 orang (5,5%).

Tabel 4. Frekuensi Turnover Intention Perawat RSI Surabaya Tahun 2022

No	Kategori	Frekuensi	%
1	Tidak Seimbang	7	5,5
2	Kurang Seimbang	121	94,5
3	Seimbang	0	0
	Total	128	100,0

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat turnover intention responden pada penelitian ini mayoritas berada pada tingkat rendah sebesar 101 orang (78,9%) dan tingkat turnover intention sedang sebesar 27 orang (21,1%).

3. **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk meneliti atau menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F) pada variabel independent stres kerja dan work life balance terhadap turnover intention. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Berikut ini analisis regresi linier berganda menggunakan spss:

A. Analisis Uji t

Berikut adalah hasil analisis Uji t pada responden di RSI Surabaya menggunakan spss:

Tabel 5. Hasil Uji t Parsial

No	Variabel	t	Sig
1	Stres Kerja (X1)	4,344	0,000
2	Work Life Balance (X2)	2,143	0,034

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai sig X1 < 0,05 yaitu 0,000 yang berarti Stres Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Turnover Intention (Y). Dan nilai sig

$X_2 < 0,05$ yaitu 0,0344 yang berarti *Work Life Balance* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y).

B. Analisis Uji F

Berikut adalah hasil analisis Uji F pada responden di RSI Surabaya menggunakan spss:

Tabel 6. Hasil Uji F Simultan

No	Model	F	Sig
1	Regression	15,067	0,000

Dari tabel 6 diketahui nilai sig $< 0,05$ yaitu 0,000 yang artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Maka didapatkan hasil bahwa: stres kerja (X_1) dan *work life balance* (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

C. Koefisien determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Dari hasil pengujian Koefisien determinan (R^2) didapatkan nilai Adjusted R square (koefisien determinasi) sebesar 0,181 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 18,1%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh perawat maka akan semakin tinggi pula keinginan perawat untuk berhenti bekerja (*turnover intention*). Hasil ini sesuai dengan penelitian (Andriyani, 2018), (Rivai, 2019), (Deswarta et al., 2021), (Setiawan & Tan, 2021), dan (Nadhova & Kusnadi, 2022) yang menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dan hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian dari penelitian (Omar, 2020) yang menyatakan stres kerja tidak signifikan terhadap *intention to leave*.

Stres kerja dengan tingkat “sedang” sebanyak 30,5% dari hal ini perlu diperhatikan mengapa perawat mengalami stres terhadap pekerjaannya, menurut hasil kuisioner yang telah dikumpulkan diketahui bahwa tingkat stres meningkat karena pembagian shift tidak merata, alkes yang sering rusak saat akan melayani pasien, serta beban kerja yang terlalu banyak.

Stres kerja berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen, adanya ambiguitas peran, konflik peran, politik organisasional, kecemasan terhadap *job security*, dan beban kerja yang berlebihan merupakan stresor yang dapat membuat seseorang merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Stres kerja juga berpengaruh terhadap perilaku kerja, *turnover* yang tinggi, dan menurunnya performa kerja (Qureshi & Iftikhar, 2013).

2. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini menggambarkan bahwa semakin rendah *work life balance* perawat maka semakin tinggi keinginan perawat untuk keluar (*turnover intention*). Hasil ini sesuai dengan penelitian (Prayogi et al., 2019), (Kerdipitak & Jermsttiparsert, 2020), (Hardjanti et al., 2017) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan (Oktaviani, 2018), (Omar, 2020) dimana beliau pada penelitiannya menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to leave*.

Dari hasil observasi selama pembagian kuesioner perawat RSI Surabaya perawat dalam bekerja tetap memperhatikan diri sendiri dan bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dan *quality time* bersama keluarga serta responden merasa puas terhadap pekerjaannya sebagai perawat. Tetapi terdapat juga perawat yang menjadi jarang memperhatikan diri, mempunyai *quality time* bersama keluarga serta menjadi tidak puas terhadap pekerjaannya sebagai perawat. Maka dari itu diperoleh hasil yang menyatakan bahwa *work life balance* perawat mayoritas berada pada tingkatan “kurang seimbang”.

Work life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi diluar tempat kerja dan tuntutan pekerjaan. Menurut (Delecta, 2011) *Work-Life Balance* didefinisikan

sebagai kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan dan komitmen berkeluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya.

3. Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Life Balance* Terhadap Turnover Intention

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan *work life balance* secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja serta rendahnya *work life balance* perawat maka semakin tinggi keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) hal ini sesuai dengan penelitian (Wirya & Andiani, 2020) yang menyatakan stres kerja dan *work life balance* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Stres kerja sangat perlu diperhatikan karena stres kerja dijadikan ukuran bagi perawat memiliki keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaannya. Jadi semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention* perawat. *Work life balance* juga tanpa disadari sangat berpengaruh penting bagi pekerjaan, dengan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan maka dapat mencegah terjadinya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Karena semakin seimbang *work life balance* seseorang maka semakin rendah keinginan seseorang untuk keluar atau mencari pekerjaan yang baru.

Diketahui *turnover intention* perawat di RSI Surabaya sebagian besar berada pada kategori rendah yang berarti keinginan perawat untuk keluar dari rumah sakit tersebut sangat jarang akan tetapi dari data masalah diketahui bahwa angka *turnover* mulai tahun 2020 mengalami peningkatan secara drastis hal ini bisa jadi disebabkan karena adanya pandemi covid-19 yang mengakibatkan rumah sakit membutuhkan banyak tenaga perawat berupa relawan sehingga pada tahun 2021 pada bulan Mei perawat tersebut tidak lagi diperpanjang kontrak dikarenakan angka covid-19 sudah mulai menurun pada saat itu dan tidak lagi membutuhkan tenaga relawan lagi, dan dari keluarnya relawan perawat tersebut angka *turnover* perawat pada tahun 2021 data *turnover* melambung tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya tahun 2022 masuk dalam kategori rendah sebesar 69,5%.

2) *Work life balance* pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya tahun 2022 berada pada kategori kurang seimbang sebesar 94,5%.

3) *Turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya tahun 2022 berada di kategori rendah yaitu sebesar 78%.

4) Terdapat pengaruh antara stres kerja dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya tahun 2022.

5) Rendahnya stres kerja dan semakin seimbang kehidupan kerja seorang perawat maka keinginan untuk keluar (*turnover intention*) akan semakin rendah.

SARAN

Adapun saran yang dapat dipertimbangkan berdasarkan hasil penelitian ini kepada RSI Surabaya terhadap perawat diharapkan untuk lebih memperhatikan *maintenance* alat kesehatan sehingga tidak menimbulkan hambatan dalam penggunaannya, kemudian memperhatikan pembagian shift agar merata dan adil bagi setiap perawat, sehingga lebih meminimalisir terjadinya stres kerja. Dan untuk mendapatkan keseimbangan dalam kehidupan kerja (*work life balance*) perawat dapat lebih memperhatikan diri sendiri sebagai individu dan dapat memisahkan antara pekerjaan dan kepentingan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Andriyani, U. W. M. (2018). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Work Support Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Perawat (Studi Pada RSU Nirmala, Purbalingga). *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Anugrahwati, R., & Hakim, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Perawat Dalam Melakukan Hand Hygiene Five Moments Di Rs. Hermina Jatinegara. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik*, 2(1), 41–48. <https://doi.org/10.48079/vol2.iss1.28>
- Arif, M. Z. (2020). Pengaruh Demographic Characteristics Dan Iklim Organisasi Terhadap

- Intention To Leave Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani [STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya]. In *Skripsi: Vol. (Issue)*. <https://repository.stikes-yrsds.ac.id/id/eprint/112/>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik* (rev). PT. Rineka Cipta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=801361>
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²). Guepedia.
- Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186–189.
- Deswarta, D., Masnur, & Adil Mardiansah. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476> diakses pada tanggal : 13 April 2022
- Dodi, W., Khusnul, R., & Kenny, R. (2021). Work from Home : Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *Study & Managemen Research*, XIV(3), 52–61.
- Hardjanti, I. W., Noermijati, & Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas*, 12(1), 7–14. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v12i1.1144>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Janna, N. M. (2020). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Artikel : Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar*, 18210047, 1–13.
- Kerdipitak, C., & Jermisittiparsert, K. (2020). The Effects of Workplace Stress, Work-Life Balance on Turnover Intention : An Empirical Evidence from Pharmaceutical Industry in Thailand. *Multifaceted Review Journal in The Field of Pharmacy*, 11(2), 586–594. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.86>
- Kurniadi, L. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Perawat di RS. Panti Nugroho Pakem Sleman. *Universitas Islam Indonesia*, 1–27. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13592>
- Muharni, S., & Wardhani, U. C. (2020). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA (JKSP)*, 3(2), 236–245.
- Nadhova, G., & Kusnadi, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Terhadap Turnover Intention Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(1), 34–43.
- Oktaviani, H. (2018). Pengaruh Work Life Balance Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Berlian Jasa Terminal Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 58–72.
- Omar, M. K. (2020). Work stress, workload, work-life balance, and intention to leave among employees of an insurance company in malaysia. *International Journal of Business, Economic and Law*, 21(2), 70–78.
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, 2(1), 88–95. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0A>
- Prayogi, muhammad andi, Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Qureshi, M. I., & Ifikhar, M. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences*, 23(6), 746–770.

- Rivai, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap keinginan perawat untuk berhenti bekerja pada rumah sakit Columbia Asia Medan. *STIE Tricom*, 12(2), 64–74.
- Setiawan, S., & Tan, P. H. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan kebijakan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Rumah Sakit Di Kota Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(01), 27–39.
- Siwi, G., Taroreh, R. N., & Dotulong, L. O. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 941–951.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 3, 450–473.
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Turnover Intention (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung). 2(1), 50–60.