

HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PERAWAT DI RS DADI KELUARGA PURWOKERTO

Tri Sumarni^{1*}, Yuli Dwi H²

¹Universitas Harapan Bangsa

²RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga

Email Korespondensi: trisumarni@uhb.ac.id

Disubmit: 02 November 2023

Diterima: 19 November 2023

Diterbitkan: 01 Januari 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i1.12880>

ABSTRACT

Quality of work life refers to employee satisfaction with work life. A high quality of work life is critical for healthcare organizations to attract and retain qualified, committed, and motivated employees. Quality of work life and turnover intention are challenging issues for healthcare organizations because of their consequences and impact on patient care. Low nurse satisfaction regarding the quality of work life results in high intention to leave. The aim of this research is to analyze the relationship between quality of work life and nurse turnover intention. This research is a descriptive correlational study with a cross sectional approach. The sampling technique uses total sampling technique. The total sample of nurses was 83. The research instruments were The Nurses' Quality of Work Life Scale questionnaire with 20 questions and the Anticipated Turnover Scale (ATS) questionnaire with 12 questions. Bivariate analysis uses the Spearman rank statistical test. The quality of work life of nurses was mostly in the fair category, 67 (80.7%), the turnover intention of nurses was mostly in the moderate category, 41 (49.4%), there was a relationship between the quality of work life and nurse turnover intention ($r=0.344$, $p=0.001$). There is a relationship between quality of work life and nurse turnover intention. The results of this study provide important findings indicating nurses' low satisfaction with the quality of work life and high turnover intentions. The results of this research can be used as a link for the development of regulations/policies and practical strategies to improve the quality of work life and reduce nurse turnover intention.

Keywords: *Quality of Work Life, Turnover Intention, Nurses*

ABSTRAK

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada kepuasan karyawan dengan kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi sangat penting bagi organisasi layanan kesehatan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, berkomitmen, dan termotivasi. Kualitas kehidupan kerja dan *turnover intention* merupakan masalah yang menantang bagi organisasi perawatan kesehatan karena konsekuensi dan dampaknya terhadap perawatan pasien. Kepuasan perawat terkait kualitas kehidupan kerja yang rendah menghasilkan niat yang tinggi untuk keluar. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *turnover intention* perawat. Penelitian ini merupakan

penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Jumlah sampel perawat 83. Instrumen penelitian berupa kuesioner *The Nurses' Quality of Work Life Scale* sebanyak 20 pertanyaan dan kuesioner *Anticipated Turnover Scale (ATS)* dengan 12 pertanyaan. Analisis bivariat menggunakan uji statistik spearman rank. Kualitas kehidupan kerja perawat sebagian besar pada kategori cukup sebanyak 67 (80,7%), *turnover intention* perawat sebagian besar pada kategori sedang sebanyak 41 (49,4%), ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *turnover intention* perawat ($r=0,344$, $p=0,001$). Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *turnover intention* perawat. Hasil penelitian ini memberikan temuan penting indikasi rendahnya kepuasan perawat terhadap kualitas kehidupan kerja dan niat berpindah yang tinggi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai penghubung pengembangan peraturan/kebijakan dan strategi praktis untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mengurangi *turnover intention* perawat.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Turnover Intention, Perawat

PENDAHULUAN

Dengan terus meningkatnya populasi yang menua dan jumlah penyakit kronis setiap tahun, rumah sakit mencoba untuk memberikan spesialisasi dan berorientasi pada layanan medis pasien. Sering terjadi perubahan dalam lingkungan medis yang dapat menjadi beban bagi perawat, mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*, dan sebagian besar negara mengalami kekurangan jumlah perawat. Kurangnya staf perawat yang terampil karena *turnover intention* yang tinggi menyebabkan perawat bekerja lembur dan rasio jumlah pasien yang lebih tinggi dibanding perawat. Dalam gilirannya, kualitas pelayanan medis berkurang dan upaya yang dilakukan pada peningkatan kualitas dan program pengembangan tenaga kerja, seperti pelatihan untuk perawat baru, mengakibatkan peningkatan biaya pelayanan kesehatan (Lee et al., 2017).

Turnover intention merupakan respon ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan mengacu pada niat untuk pindah dari pekerjaan seseorang saat ini ke pekerjaan baru. Untuk mengelola niat

turnover, perlu dipahami secara sistematis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dari berbagai macam perspektif. Usia, posisi, tingkat pendidikan, status perkawinan, status kerja, karir, dan gaji adalah faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Variabel situasional termasuk kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, perilaku pemimpin dan stres kerja (Parveen et al., 2017).

Turnover intention telah menjadi tantangan besar bagi banyak organisasi perawatan kesehatan. *Turnover intention* dapat berdampak negatif pada kapasitas untuk memenuhi kebutuhan pasien dan memberikan perawatan yang berkualitas, perawat yang mengundurkan diri menyebabkan jumlah staf yang tidak memadai, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja dan menciptakan lebih banyak tekanan pada perawat yang masih bekerja karena meningkatnya beban kerja. Hal ini dapat menyebabkan perubahan kritis dalam perilaku perawat terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan rendahnya

kepuasan kerja, rendahnya produktivitas, dan keinginan untuk berhenti bekerja. Selain itu, tanpa staf yang memadai dan berpengalaman, tingkat kesalahan dapat meningkat dan kepuasan pasien dapat menurun (Poku et al., 2022).

Gillies menyatakan, turnover intention yang normal adalah sekitar 5-10% per tahun. Prevalensi turnover perawat di Amerika Serikat dan Australia dilaporkan masing-masing menjadi 17,2% dan 15,1%. Di Korea Selatan, tingkat keseluruhan adalah 12,4%, tingkat turnover intention perawat yang baru lulus mencapai 33,9% (Lee EK., 2020). Menurut Labrague et al., (2018) angka kejadian turnover intention perawat adalah 4% - 68%, serta penelitian di 10 negara di Eropa 33% perawat mempunyai turnover intention dari rumah sakit dan 9% mempunyai turnover intention untuk keluar dari profesi perawat.

Di Indonesia turnover intention sering terjadi di rumah sakit swasta, hal ini dikarenakan rumah sakit swasta adalah bentuk perusahaan yang memiliki aturan internal dan pedoman atau komitmen yang tidak memperhitungkan unsur manfaat biaya dan efektivitas biaya bagi perawat. Di samping itu, tuntutan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat menuntut perawat untuk bekerja profesional dengan beban kerja yang tinggi. Turnover intention akan menimbulkan banyak kerugian bagi rumah sakit, baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi pegawai. Penurunan omset juga akan menyebabkan rumah sakit kehilangan sejumlah karyawan dan secara otomatis proses kehilangan ini harus diganti dengan pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan tenaga pelayanan bagi pasien (Azhar et al., 2022).

Turnover intention mengakibatkan peningkatan biaya

bagi institusi untuk merekrut perawat yang berkualitas, penurunan kualitas perawatan pasien, dan kebutuhan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan aktual dan realistis. Perlu untuk mempertimbangkan tidak hanya kebutuhan dan keinginan organisasi, tetapi juga kondisi kerja berkualitas tinggi ketika berurusan dengan mempertahankan karyawan yang baik dan berkualitas. Salah satu faktor tersebut adalah kualitas kehidupan kerja yang meliputi peningkatan budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan dalam organisasi (Hashempour R, 2018).

Perawat sebagai tenaga kesehatan terbesar harus memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik agar bisa memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien (Moradi, 2014). Kualitas kehidupan kerja merupakan fenomena subyektif yang dipengaruhi oleh persepsi dan perasaan pribadi. Ini mengacu pada sikap terhadap pekerjaan dan kepuasan dengan kehidupan kerja dan perasaan dihargai dan dihormati dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif dan pemenuhan kebutuhan staf akan menyebabkan karyawan bertahan saat ini dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyadari “apa saja yang diperlukan” untuk mempertahankan perawat yang berkualitas dan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang sesuai yang mendukung kinerja asuhan keperawatan yang kompeten (Faraji O, 2017).

Kualitas kehidupan kerja perawat merupakan konsep komprehensif mengenai interaksi antara perawat dan lingkungan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja perawat adalah gambaran persepsi perawat mengenai pemenuhan kebutuhan pribadi melalui

pengalaman kerja di organisasi disertai dengan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja perawat berfokus pada pemberian kesempatan bagi perawat untuk berkontribusi secara aktif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Kualitas kehidupan kerja perawat digunakan untuk menggambarkan interaksi antara perawat dan pekerjaan mereka dan kehidupan keluarga, konteks pekerjaan perawat, hubungan dengan dunia kerja, dan aspek pekerjaan yang mempengaruhi kualitas pelayanan pasien (Fu, 2015).

Sebuah hasil penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan prediktor turnover perawat (Lee et al., 2017). Literatur sebelumnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki korelasi terbalik dengan niat turnover, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin rendah turnover intention yang mana berarti, kualitas kehidupan kerja yang tinggi diperlukan agar karyawan bertahan dalam organisasi mereka (Yusef YM, 2015). Kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, manajer rumah sakit telah mencoba mengidentifikasi dan memperbaiki indikator yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja untuk mencegah hilangnya kompetensi perawat. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada keharmonisan pekerjaan dan hidup pribadi, termasuk unsur-unsur yang dibutuhkan oleh perawat dalam rangka bekerja misalnya kepuasan di tempat kerja mereka; oleh karena itu, kepuasan kerja bisa dipandang sebagai konsep yang andal dan berharga yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan

kerja perawat dan mengidentifikasi perubahan yang perlu dilakukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara umum, kualitas kehidupan kerja ditemukan mempengaruhi kepuasan kerja dan turnover intention (Chegini et al., 2019).

Kualitas kehidupan kerja yang rendah bisa menyebabkan perasaan frustrasi, ketidakmampuan, dan perasaan bersalah. Jika terus berlanjut, dapat menyebabkan insiden turnover intention. Kualitas kehidupan kerja keperawatan yang sangat rendah di rumah sakit akan mengakibatkan absensi dan turnover perawat yang tinggi. Terjadinya turnover diawali dengan munculnya keinginan untuk berganti pekerjaan (niat turnover) oleh karyawan (Negi et al., 2021).

Rumah Sakit Dadi Keluarga merupakan Rumah Sakit swasta tipe C, dengan jumlah perawat sekitar 124 orang, yang melaksanakan shift pagi, siang, malam dengan kisaran BOR 75% tiap bulannya dan angka turnover perawat ($> 8\%$) di tahun 2022 sedangkan pada hasil keputusan rapat direksi target turnover sejumlah 6%. Rumah Sakit Dadi Keluarga per bulan Januari 2023 tidak menerima pasien BPJS, sehingga jumlah pasien berkurang sehingga ada beberapa perawat yang dirumahkan. Hasil wawancara dengan 10 orang perawat mengungkapkan pekerjaan yang terlalu overload, gaji pegawai sedikit dan pengembangan karir susah dikembangkan, sehingga banyak perawat yang pergi mencari pekerjaan di Rumah Sakit lain, menurut perawat itu adalah hal yang wajar seseorang mencari sesuatu yang lebih baik.

Pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan turnover intention perawat? Tujuan penelitian ini untuk menganalisis

kualitas kehidupan kerja dengan turnover intention perawat di RS Dadi Keluarga Purwokerto.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Kartono (2017) turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini secara perilaku mencari pekerjaan baru. Sedangkan menurut Robbins (2015) mendefinisikan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Putranti (2022) menyebutkan bahwa faktor utama penyebab turnover intention yaitu :

1. *Desirability of leaving*

Terdiri dari tiga faktor.

Pertama, rendahnya kepuasan kerja, seringkali penyebabnya adalah ketidakcocokan antara karyawan dengan pekerjaan atau karyawan dengan organisasi. Kedua, guncangan terhadap karyawan, dapat berupa konflik interpersonal antar teman sekerja atau antara karyawan dengan atasan. Ketiga, alasan peribadi seperti bias karena karir baru, kesehatan, meneruskan sekolah, mengurus anak atau melahirkan.

2. *Ease of leaving*

Ease of leaving adalah kemudahan meninggalkan pekerjaan karena kondisi pasar tenaga kerja yang menguntungkan sehingga memudahkan karyawan mencari pekerjaan baru. Pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan

yang dimiliki karyawan, membuatnya mudah berpindah organisasi atau perusahaan lain, terlebih jika biaya untuk pindah tidak terlalu membebani karyawan.

3. *Job Alternative*

Job alternative adalah tersedianya tawaran pekerjaan baru sehingga memudahkan karyawan mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan pengalaman empiris, hal ini mempunyai korelasi kuat dengan tingkat *turnover*.

Kartono (2017) mengatakan bahwa indikator *turnover intention* terdiri dari :

1. *Thoughts of quitting* (memikirkan untuk keluar)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

2. *Job search* (pencarian pekerjaan)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya yang dirasa lebih baik. Ketika karyawan mulai berfikir demikian indikasi terhadap terjadinya *turnover intention*.

3. *Intention to quit* (niat untuk keluar)

Mencerminkan individu berniat untuk keluar. Karyawan akan mulai berfikir keluar atau memiliki niat untuk keluar apabila sudah memiliki pekerjaan

cadangan yang mungkin lebih baik. Cepat atau lambat karyawan akan melakukan *turnover intention*.

Quality of work life didefinisikan sebagai suatu proses dimana organisasi memberikan respon kepada kebutuhan karyawan dengan mengembangkan mekanisme yang mengizinkan karyawan untuk berbagi dalam membuat keputusan yang membentuk kehidupan kerjanya. Elemen-elemen penting dari *quality of work life* adalah keamanan kerja, kepuasan kerja, pemberian penghargaan yang baik, keuntungan karyawan, keterlibatan karyawan dan performansi organisasi (Hidayah, 2018).

Kualitas kehidupan kerja perawat adalah sejauh mana perawat merasa puas mengenai kebutuhan pribadinya (pertumbuhan, kesempatan, keamanan) serta persyaratan organisasi (peningkatan produktivitas, penurunan *turnover*) melalui pengalaman dalam organisasi ditempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Artha, 2014).

Konsep dari kepuasan individu dinyatakan dalam kualitas kehidupan kerja. Kepuasan kerja sendiri menunjukkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah: upah/gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok-kelompok kerja, dan kondisi dalam bekerja. Kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, mengurangi *turnover*, mengurangi absensi, mengurangi kecelakaan kerja, sedikit terjadi keluhan, kesehatan fisik dan mental baik, dan bekerja lebih cepat. Hal-hal seperti inilah yang diharapkan organisasi, dengan pemberian motivasi akan memberikan kepuasan

dan akhirnya diharapkan dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja organisasi secara keseluruhan (Nasharudin, 2016). Komponen-komponen kualitas kehidupan kerja terdiri dari: Upah/gaji, Tunjangan (tunjangan kesehatan, pensiun), Keamanan pekerjaan, Tekanan kerja, *Alternative work schedule*, Partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka, Demokrasi di tempat kerja, Profit sharing / pembagian laba, Hak pension, Program perusahaan yang didesain untuk meningkatkan keselamatan pegawai (Nasharudin, 2016).

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) perawat menunjukkan derajat kehidupan kerja perawat yang memuaskan melalui pengalaman organisasi sembari mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Brooks & Anderson (2005) dalam Wahyuni (2020) menggambarkan empat dimensi yang memengaruhi kehidupan kerja perawat, yakni:

1. *Work Life - Home Life* atau kehidupan kerja - kehidupan rumah, dimensi ini menggambarkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan nyata perawat di rumah yang memiliki peran berbeda. Perawat memerankan peran sebagai orang tua, anak dan pasangan. Ketiga peran tersebut memerlukan energi yang cukup, maka keseimbangan antara kedua kehidupan perawat harus seimbang sehingga tidak ada salah satu kehidupan perawat yang terganggu atau berat sebelah;
2. Model kerja, mencakup komposisi perawat dalam pekerjaannya. Dimensi ini menggambarkan kinerja perawat selama melakukan perawatan termasuk

- kepuasan perawat terhadap pekerjaannya;
3. Konteks kerja, penggambaran lingkungan kerja perawat yang dikaitkan dengan hubungan klien-perawat akibat dampak lingkungan kerja. Kemudahan perawat untuk bersosialisasi dengan komponen organisasi, keamanan perawat dalam bekerja, menjalin kerjasama yang dinamis dengan rekan medis maupun non medis dan perasaan dihargai dalam bekerja;
 4. Dunia kerja, penggambaran dari profesi, keuangan dan keamanan kerja. Kepuasan kerja perawat juga berasal dari keseimbangan antara gaji dan kinerja. Perawat akan memberikan performa terbaik ketika gaji yang diterimanya terjamin (Wahyuni, 2020).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian observatif yang bersifat kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 83 perawat di Rumah Sakit Umum Dadi Keluarga Purwokerto. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2023.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah dan *turnover intention*

perawat. Instrumen penelitian berupa kuesioner *The Nurses' Quality of Work Life Scale* sebanyak 20 pertanyaan dan kuesioner *Anticipated Turnover Scale* (ATS) dengan 12 pertanyaan. Terdapat empat dimensi dalam kuesioner *The Nurses' Quality of Work Life Scale* yaitu *work home life, work design, work context, work world*. Kuesioner kualitas kehidupan kerja diukur dalam bentuk skala likert dimana lima respon diberikan untuk setiap item yaitu: sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), sangat setuju (5). Nilai *alfa cronchbach* kuesioner kualitas kehidupan kerja sebesar 0.87. Berdasarkan nilai mean dan standar deviasi, kualitas kehidupan kerja perawat dikelompokkan menjadi tinggi, sedang dan rendah.

Sedangkan untuk kuesioner *Anticipated Turnover Scale* (ATS) diukur dalam bentuk skala likert dimana enam respon diberikan untuk setiap item yaitu: 1=sangat tidak setuju, 2=cukup tidak setuju, 3= sedikit tidak setuju, 4=ragu-ragu, 5= sedikit setuju, 6=cukup setuju, dan 7= sangat setuju. Nilai *alfa cronchbach* sebesar 0.89.

Analisis data untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen yang berbentuk skala ordinal digunakan uji korelasi *spearman rank*. Penelitian ini telah mendapatkan surat kelayakan etik dari Universitas Harapan Bangsa dengan nomor surat B.LPPM-UHB/2061/07/2023.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Distribusi Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Dadi Keluarga Tahun 2023

Kualitas Kehidupan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik		19,3
Cukup		80,7
Total	83	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa kualitas kehidupan kerja perawat sebagian besar pada kategori cukup sebanyak 67 (80,7%).

Tabel 2
Distribusi Frekuensi *Turnover Intention* di Ruang Rawat Inap RS Dadi Keluarga Tahun 2023

<i>Turnover Intention</i>	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi		48,2
Sedang		49,4
Rendah	2	2,4
Total	83	100

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa *turnover intention* perawat sebagian besar pada kategori sedang sebanyak 41 (49,4%).

Tabel 3
Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan *Turnover Intention* di Ruang Rawat Inap RS Dadi Keluarga Tahun 2023

Kualitas Kehidupan Kerja	<i>Turnover Intention</i>			Total	p value	CC
	Tinggi	Sedang	Rendah			
Baik	8 (9,6%)	8 (9,6%)		16 (19,3%)		
Cukup	32 (38,6%)	33 (39,8%)	2 (3%)	67 (80,7%)		
Total	40 (48,2%)	41 (49,4%)	2 (2,4%)	83 (100%)		

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *turnover intention* perawat dengan kekuatan korelasi rendah.

Tabel 4
Hubungan Dimensi Kualitas Kehidupan Kerja Dengan *Turnover Intention* di Ruang Rawat Inap RS Dadi Keluarga Tahun 2023

Variabel	r	p value
<i>Work life home life</i> dengan <i>turnover intention</i>	0,173	0,119
<i>Work design</i> dengan <i>turnover intention</i>	0,058	0,59
<i>Work context</i> dengan <i>turnover intention</i>	0,144	0,194
<i>Work world</i> dengan <i>turnover intention</i>	0,387	0,000

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dimensi kualitas kehidupan kerja yang berhubungan dengan

turnover intention perawat hanya dimensi *work world*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, hasil penelitian menunjukkan tingkat kualitas kehidupan kerja perawat di RSU Dadi Keluarga Purwokerto sebagian besar yaitu 80,7% pada kategori cukup dengan perolehan skor pada rentang 40 - 60. Hal ini sama dengan penelitian oleh (Rahmawati, 2018) hasil kualitas kehidupan kerja perawat menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden berada pada kategori cukup yaitu 56,3%. Pada penelitian (Apriliani et al., 2021) sebagian besar perawat (60,5%) memiliki kualitas kehidupan kerja dalam kategori sedang.

Hasil analisis komponen kuesioner kualitas kehidupan kerja dari 4 subskala menunjukkan subskala *Work-Context* dengan rata-rata tertinggi sebesar 55,9% menyatakan setuju. Dimana point tertinggi dengan perolehan adalah menjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja dan dapat bekerja sama dengan baik dengan persentase masing-masing sebesar 59,6% menyatakan setuju. *Work context* sendiri merupakan peraturan dalam pekerjaan yang harus dilakukan oleh perawat dan dampak dari lingkungan pekerjaan bagi perawat dan pasien.

Termasuk dalam konteks kerja adalah praktik-praktik manajemen, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan profesional, dan lingkungan kerja.

Sumber yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dengan praktik manajemen meliputi kurangnya partisipasi dalam pembuatan keputusan oleh manajer perawat, kurangnya diakui akan prestasi dalam pekerjaan, dan kurangnya rasa dihargai oleh manajemen tingkat atas. Penelitian sebelumnya menunjukkan dampak dari kesempatan dalam pengembangan profesional seperti sistem promosi, mengikuti program pendidikan sarjana lanjutan dan pendidikan yang berkelanjutan pada kualitas kehidupan kerja perawat (Komitmen et al., 2020). Hal tersebut dapat menjadi salah satu upaya dalam mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang baik.

Untuk subskala dengan rata-rata terendah pada subskala *Work-Design* memperoleh 46,54%. Dimana point bantuan dari rekan kerja memperoleh persentase tertinggi yakni 75% menyatakan puas. Pada point jumlah tenaga perawat sesuai kebutuhan rumah sakit sebesar

32,7% menyatakan ragu-ragu. *Work design* terdiri dari komponen-komponen yang mempengaruhi pekerjaan perawat dan dideskripsikan sebagai suatu pekerjaan yang nyata dilakukan oleh perawat.

Seperti pada penelitian (Apriliani et al., 2021) menyatakan kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, keterlibatan, dan komitmen individu yang berdampak pada kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan oleh organisasi dengan memberikan rasa aman, kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, serta saling menghargai kepada pekerja sehingga dapat meningkatkan harkat dan martabat pekerja dan akan muncul perasaan emosional baik menyenangkan atau tidak dari pekerja. Perasaan senang atau tidak pada pekerja akan menimbulkan kepuasan kerja selama bekerja. Para pekerja dan organisasi memiliki hubungan yang dominan sehingga pekerja sebagai sumber daya manusia harus diberikan pelatihan khusus agar terciptanya kualitas kehidupan kerja.

(Apriliani et al., 2021) juga menambahkan pelatihan dapat berdampak positif terhadap kualitas perawat rawat inap dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga pasien akan merasa puas dan akan membuat tujuan rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kompensasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi merupakan penghargaan kepada pekerja baik secara finansial maupun non finansial yang adil dan mencukupi sebagai tanda balas jasa dari organisasi. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan mencukupi maka tingkat kepuasan kerja pekerja akan meningkat sehingga akan

membuat pekerja termotivasi untuk mencapai target dan tujuan dari organisasi.

Kemudian pada penelitian (Situmorang, 2018) kualitas kehidupan kerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan dan karier peluang kemajuan, dan keikutsertaan di dalam pengambilan keputusan. Jati (2013) dalam (Situmorang, 2018) mengatakan kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan dimana mereka menginginkan rasa aman, kepuasan dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih besar apabila merasa memiliki kebebasan dalam menyampaikan ide dan merasa mampu menjalin hubungan timbal balik dengan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban perawat mengenai komunikasi diantara perawat sudah terjalin dengan baik yaitu 100%.

Kemudian dari penelitian (M. Dirdjo, 2017) kondisi lingkungan kerja yang baik akan memperbaiki kualitas kehidupan kerja perawat. Perbaikan kualitas kehidupan kerja perawat akan memberi kesempatan bagi mereka untuk berkembang menggunakan keterampilan dan kompetensinya, adanya hubungan yang baik, partisipasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kepuasan kerja perawat sehingga dapat meningkatkan produktivitas bagi rumah sakit.

Berdasarkan Tabel 2, *turnover intention* perawat di RSUD Dadi Keluarga Purwokerto sebagian besar yaitu 49,4% pada kategori sedang. Berdasarkan hasil analisis kuesioner, mean tertinggi pada pernyataan Jika

dimasa mendatang saya mendapat tawaran pekerjaan di tempat lain, saya akan mempertimbangkan secara serius.

Turnover berpotensi menimbulkan dampak negatif yang besar karena proses keluar ini dikaitkan dengan lingkungan praktik keperawatan yang negatif, kerugian yang besar, dan ancaman terhadap keselamatan staf dan keamanan dan kualitas layanan; hal ini dapat menyebabkan peningkatan rawat inap di rumah sakit, hilangnya pengguna ke institusi kesehatan lain karena kurangnya sumber daya dan peningkatan terjadinya insiden (Fallatah, 2019).

Turnover intention dapat berdampak negatif dalam memberikan pelayanan pasien di fasilitas kesehatan yang akan berdampak pada kesehatan pasien dan menurunkan kualitas perawatan pasien. Selain itu, meningkatnya *turnover* di fasilitas kesehatan menyebabkan kurangnya staf di rumah sakit sehingga meningkatkan beban kerja dan stres pada perawat lain. Perubahan tersebut akan meningkatkan angka infeksi, angka kematian, dan kesalahan medis (Kaddourah B, 2018). Lingkungan kerja yang buruk yang mencakup kurangnya kerja tim dan komunikasi, kurangnya dukungan sosial, kelelahan dan ketidakpuasan kerja sering terjadi pada perawat rumah sakit yang berujung pada *turnover*. Ketidakpuasan kerja sering diakui sebagai penyebab utama *turnover* (Christiani, 2019).

Dalam literatur, pada faktor organisasi terdapat lingkungan kerja psikososial sebagai salah satu pengaruh utama pada *turnover* perawat. Ini mencakup dukungan pimpinan, kepercayaan, motivasi, dan penghargaan. Semua faktor tersebut jika tidak diterapkan di

tempat kerja dapat berdampak negatif bagi perawat yang mengarah pada *turnover*. Sistem penghargaan yang tidak jelas atau tidak memadai dapat berdampak secara negatif yang mengarah pada perawat meninggalkan pekerjaan. Perasaan lingkungan kerja yang tidak aman juga dapat berdampak pada kinerja perawat dan niat untuk tidak melanjutkan pekerjaannya. Keselamatan kerja sangat penting bagi perawat dan penyedia layanan kesehatan lainnya untuk memberikan perawatan kepada klien dengan metode yang tepat (Hayes et al., 2020).

Dalam penelitian lain, lingkungan kerja psikologis dikaitkan dengan *turnover* perawat karena menarik diri dari kehidupan sosial dan hubungan di lingkungan kerja yang meningkatkan konflik. Gaya manajemen, gaya kepemimpinan, dukungan yang berkelanjutan dan metode pengelolaan yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Beberapa penelitian menemukan bahwa *turnover* perawat lebih dipengaruhi oleh pemimpin dan supervisor dibandingkan rekan kerja mereka di tempat kerja. Tidak adanya dukungan atau komunikasi langsung dengan staf perawat menyebabkan peningkatan stres di tempat kerja dan gaya manajemen yang tidak tepat juga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Kerja tim yang berkualitas rendah dikaitkan dengan meningkatnya niat untuk keluar dari pekerjaan (Dasgupta, 2019).

Gaji yang diterima perawat dapat menjadi faktor utama *turnover* bagi sebagian orang perawat. Keuntungan finansial mempengaruhi niat berpindah. Menurut studi yang dilakukan di Arab Saudi menemukan factor motivasi

seperti kenaikan gaji atau pembayaran lembur dapat membantu mengurangi *turnover* perawat (Hayes et al., 2020).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rokhman W., (2013) terhadap perawat yang bekerja di Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) ditemukan bahwa *quality of work life* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* atau keinginan perawat untuk pindah dari organisasi. Semakin tinggi kualitasnya kehidupan perawat dalam suatu organisasi akan mengurangi keinginan perawat untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain. Dalam penelitian Lilisantosa et al., (2021) tentang hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *turnover intention* pada perawat di RS Gading Pluit Jakarta, ditemukan bahwa perawat tidak puas dengan kehidupan kerja mereka dan sekitar 40% menunjukkan niat berpindah dan ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *turnover intention*.

Hasil penelitian Ibrahim Alzamel et al., (2020) menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan dan terbalik antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan niat berpindah (*turnover intention*). Hasil temuan menjelaskan bahwa *work design*, *work context*, *work world*, dan *workhome life* berdampak pada *turnover*. Itu berarti beban kerja, lingkungan kerja, keseimbangan rumah/pekerjaan, dan interaksi sosial antar perawat mempengaruhi *turnover intention*. Karena itu, kualitas kehidupan kerja harus dicapai untuk menghindari terjadinya *turnover intention*. Temuan ini mirip dengan literatur sebelumnya dan memberikan bukti bahwa persepsi kualitas kehidupan

kerja berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Lee et al., 2017).

Ketidakseimbangan beban kerja dengan prestasi yang diperoleh dapat mempengaruhi pemikiran atau niat perawat untuk melakukan *turnover* selain nilai atau tingkat kualitas kehidupan kerja perawat sudah dalam kategori baik, namun perawat sudah memiliki otonomi dalam mengambil keputusan tentang asuhan pasien sesuai dengan asuhan keperawatan. Otonomi untuk perawat adalah mampu memberikan pengetahuan, keterampilan dan sikap perawat agar profesional, bertanggung jawab atas pekerjaannya (Fardiana, 2018).

Dalam studi lain disebutkan bahwa terdapat korelasi antara kualitas kehidupan kerja dan *turnover intention*. Studi ini menemukan bahwa perawat tidak puas dengan kehidupan kerja mereka (54,7%). Hampir 94,5% yang tidak puas dengan kualitas kehidupan kerja menunjukkan niat berpindah dari rumah sakit saat ini, dan 93,3% perawat yang melaporkan kepuasan dengan kualitas kehidupan kerja juga menunjukkan niat untuk melakukan *turnover* (Kaddourah B, 2018)

Mayoritas (60%) staf perawat berniat untuk pergi dan 40% tidak berniat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan dinyatakan sebagai ketidakamanan kerja oleh 55% perawat. Namun, kurangnya peluang dan kebijakan manajerial yang ketat juga membuat mereka berpikir untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini didukung oleh sebuah penelitian yang dilakukan oleh Sokhanvar M (2018) tentang keamanan dan *turnover intention* serta faktor-faktor yang berkontribusi terhadap niat

berpindah mereka menunjukkan bahwa sekitar sepertiga dari mereka berniat untuk meninggalkan rumah sakit. Mereka mengungkapkan bahwa ketidakadilan organisasi, prospek pekerjaan dan stabilitas, kurangnya peluang peningkatan karir dan lingkungan kerja yang tidak sesuai adalah alasan utama di balik niat *turnover* mereka.

Studi penelitian oleh Negi et al., (2021) menekankan pentingnya meningkatkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja untuk perawat untuk meningkatkan retensi perawat. Deskripsi pekerjaan yang jelas, penghargaan, lingkungan kerja yang bagus dan beban kerja yang terdistribusi dengan memadai pada sejumlah staf akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan aspek-aspek ini seharusnya ditangani oleh manajer rumah sakit. Penilaian terhadap kualitas kehidupan kerja juga harus berkelanjutan untuk mengevaluasi, memantau dan meningkatkan kehidupan kerja bagi perawat.

Karyawan yang bahagia dan sehat akan membuat keputusan yang baik dan memberikan kontribusi positif bagi sasaran organisasi. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi tidak hanya akan menarik perawat muda dan baru tetapi juga mempertahankan perawat berpengalaman yang ada. Setiap rumah sakit dapat mendorong otonomi di antara perawat mereka dan dapat mengadopsi sistem penghargaan yang adil untuk mempertahankan perawat, dengan demikian tingkat *turnover intention* dapat diturunkan ke tingkat minimum. Banyak peluang harus diberikan di rumah sakit untuk mengembangkan kompetensi perawat yang memainkan peran penting dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada

klien yang gilirannya akan tercermin dalam kualitas kehidupan kerja (Elsaid Elsabahy et al., 2019).

Menurut Lilisantosa et al., (2015) perawat yang telah bekerja lebih dari 20 tahun memiliki tingkat *turnover* yang lebih rendah daripada perawat baru, karena perawat yang telah bekerja lebih lama memiliki adaptasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja dibandingkan perawat baru. Perawat dengan masa kerja yang panjang cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dan dapat menciptakan rasa loyalitas kepada organisasi, memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik dan telah memenuhi harapan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, dimensi *work world* mempunyai hubungan dengan *turnover intention*. Kualitas pekerjaan dalam konteks pekerjaan dunia (*work world*) adalah tentang pembayaran yang diberikan oleh perusahaan dimana menurut sebagian besar pembayaran yang diberikan ke responden belum seluruhnya terpenuhi. Pekerjaan dan tugas masing-masing karyawan menjadikannya capek, tidak ada toleransi waktu bagi karyawan yang sakit sehingga tidak bisa masuk, oleh karena itu responden berpendapat bahwa sebagian dari mereka akan merasa lelah dan berniat meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan yang lebih layak dari segi gaji dan jam kerja (Azhar et al., 2022).

Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan dimensi *work life home life* yang berhubungan dengan *turnover intention*. Perawat perempuan memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki, dimana perempuan mempunyai dua peran besar sekaligus baik sebagai ibu

rumah tangga maupun sebagai wanita karir. Ini termasuk dalam dimensi kualitas kehidupan kerja komponen yaitu *work life-home life* yang meliputi keseimbangan *work-life* di tempat kerja dan di rumah (Azhar et al., 2022).

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *turnover intention* perawat di ruang rawat inap RS Dadi Keluarga.

Saran

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk pengembangan kebijakan dan strategi praktis untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan untuk menurunkan *turnover intention*. Perawat disarankan agar tetap mempertahankan aspek *work context* dan lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat pada aspek *work design* dapat digunakan untuk menentukan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan instrumen yang lebih obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, I. M., Purba, N. P., Dewanti, L. P., Herawati, H., & Faizal, I. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit X Gresik. *Citizen-Based Marine Debris Collection Training: Study Case in Pangandaran*, 2(1), 56-61.
- Azhar, A., Sidin, A. I., & Rewa, S. (2022). Comparison of the Effect of Quality of Nursing Work Life Dimensions on Turnover Intention in Private Hospitals and Government Hospitals. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 3(1), 83-97. <https://doi.org/10.47616/jarmhss.v3i1.246>
- Chegini, Z., Asghari Jafarabadi, M., & Kakemam, E. (2019). Occupational stress, quality of working life and turnover intention amongst nurses. *Nursing in Critical Care*, 24(5), 283-289. <https://doi.org/10.1111/nicc.12419>
- Christiani, L. and I. J. (2019). Factors Affecting Nurse Turnover in Hospitals: A Literature Review. *Addressing Global Health Challenges: Policy, Research and Practices*, 3, 191-230.
- Doni (2020). *Tesis Hubungan Quality of Nursing Work Life (QNWL) Program Pascasarjana*.
- Dasgupta, P. (2019). Turnover Intentions among Nurses in Private Hospitals: Antecedents and Mediators. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 4(3). <https://doi.org/10.21863/jshrm/2015.4.3.014>
- Elsaid Elsabahy, H., Abdelbaset HamedAwad, S., & Abdullatif Ibrahim, I. (2019). The Role of Quality of Nursing Work Life and Job Embeddedness in Predicting Nurses' Organizational Citizenship Behavior. In *Original Article Egyptian Journal of Health Care* (Vol. 10, Issue 3).
- Fallatah, F., L. H., & R. E. (2019). The effects of authentic leadership, organizational identification and occupational coping self-

- efficacy on new graduate nurses' job turnover intentions in Canada. . *Nursing Outlook*, 65(2), 172-183.
- Faraji O, S. G. G. S. V. S. (2017). The relation between nurses' quality of work life with intention to leave their job. . *Nurs Pract Today.*, 4(2), 103-111.
- Fu, X. (2015). Validation of The Chinese Version of The Quality of Nursing Work Life Scale. . *Plos One*, 10(5), 1-12.
- Hashempour R, G. H. E. S. P. M. (2018). The relationship between quality of work life and organizational commitment of Iranian emergency nurses. . *Health in Emergencies and Disasters Quarterly (HDQ)*. , 4(1), 49-54.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Laschinger, H. K. S., & North, N. (2020). Nurse turnover: A literature review - An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- Ibrahim Alzamel, L. G., 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>
- Kaddourah B, A.-S. A. A.-T. M. (2018). Quality of nursing work life and turnover intention among nurses of tertiary care hospitals in Riyadh: A cross-sectional survey. . *BMC Nurs* , 2(1), 17-43.
- Kartono. (2017). *Personality, Empolee Engagement, Emotional Intellegece, Job Burnout pendekatan dalam melihat Turnover Intention*. CV Budi Utama.
- Labrague, L. J., McEnroe - Petite, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P. C., & Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408. <https://doi.org/10.1016/j.ijns.2018.09.001>
- Lee EK., K. JS. (2020). Nursing Stress Factors Affecting Turnover Intention Among Hospital Nurses. . *Int J Nurse Pract.* .
- Lee, Y.-W., Dai, Y.-T., Chang, M. Y., Chang, Y.-C., Yao, K. G., & Liu, M.-C. (2017a). Quality of Work Life, Nurses' Intention to Leave the Profession, and Nurses Leaving the Profession: A One-Year Prospective Survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(4), 438-444. <https://doi.org/10.1111/jnu.1230>
- Lilisantosa, K., Kusumapradja, R., Anindita, R., & Ruswanti, E. (n.d.). *The Role of Quality Work of Life on Turnover Intention in Gading Pluit Hospital*. <https://doi.org/10.33258/bir ex.v3i4.2645>
- M. Dirdjo, M. (2017). Hubungan Spiritualitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat

- dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Andi Muhammad Parikesit Tenggarong. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 5(2), 104-112. <https://doi.org/10.30650/jik.v5i2.59>
- Moradi, T. , M. F. , & A.-F. I. (2014). Quality of working life of nurses and its related factors. . *Nursing and Midwifery Studies*, 3(2).
- Negi, S., Vaishnav, H., Nagar, R., & Thomas, C. (2021). Impact of quality of nursing work life on turn over intention among staff nurses working in selected private hospital of South-Western Rajasthan. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*, 22(1), 70. https://doi.org/10.4103/ijcn.ijcn_27_20
- Parveen, M., Maimani, K., & Kassim, N. M. (2017). Quality of work life: The determinants of job satisfaction and job retention among RNs and OHPs. *International Journal for Quality Research*, 11(1), 173-194. <https://doi.org/10.18421/IJQR11.01-11>
- Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2022). Impacts of Nursing Work Environment on Turnover Intentions: The Mediating Role of Burnout in Ghana. *Nursing Research and Practice*, 2022, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2022/1310508>
- Putranti. (2022). *Turnover Intention* (Darmawan Edi Wiyoto, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Rahmawati, I. N. (2018). Kualitas, Kepuasan, Perawat Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Malang*, 2(2), 57-62. <https://doi.org/10.36916/jkm.v2i2.23>
- Robbins, S. P. dan J. T. A. (2015). *Organizational Behavior 12th edition*. Pearson Prentice.
- Rokhman W. (2013). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stres Kerja: Studi pada BMT di Kudus. . *Equilib- Rium*, 1(2), 200-2011.
- Situmorang. (2018). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Efektif Perawat. *Jurnal Keperawatan Flora*, XI(2), 15-20.
- Sokhanvar M, K. E. C. Z. S. P. (2018). Hospital nurses job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. *Nurs Midwifery Study*, 7(1), 133-140.
- Yusef YM, R. N. M. CH. (2015). A study of quality of work life, organizational commitment and turnover intention. *Problems and Perspectives in Management.*, 13(2), 357-364.