

## Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Perawat di Rumah Sakit: Suatu *Literature Review*

M Rizki Saputra<sup>1\*</sup>, Maridi M. Dirdjo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [mrizkisaputra19@gmail.com](mailto:mrizkisaputra19@gmail.com)

Diterima: 09/11/20

Revisi: 21/11/20

Diterbitkan: 26/08/21

### Abstrak

**Tujuan studi:** Untuk mengetahui hubungan antarabeban kerja terhadapkeinginan pindahkerja perawat di Rumah sakit berdasarkan hasil *literature review*.

**Metodologi:** Riset ini memakai *Systematic Literature Review* (SLR), ialah suatu sintesis dari riset literatur yang bertabiat sistemik, jelas, merata, dengan mengenali, menganalisis, mengevaluasi lewat pengumpulan data- data yang telah terdapat dengan tata cara pencarian yang eksplisit serta mengaitkan proses jajak kritis dalam pemilihan riset. Informasi yang digunakan 15 harian nasional serta internasional yang diperoleh dari hasil screening beberapa harian dari *Google Scholar*.

**Hasil:** Berdasarkan hasil jurnal yang dikumpulkan dan analisa penulis, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap keinginan pindah perawat

**Manfaat:** Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi adanya Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Perawat Di Rumah Sakit

### Abstract

**Purpose of study:** To prove the existence of a relationship between workload and the desire to move to work nurses in the hospital based on the results of a *literature review*.

**Methodology:** The study uses Systematic Literature Review (SLR), a synthesis from a systemic, clear, comprehensive study of literature, by identifying, analyzing, evaluating through an explicit search method and involving a critical processing process in study selection. Data used by 15 national and international journals obtained from screening of some journals from, Google scholar.

**Results:** Based on the results of the journals collected and the author's analysis, it was found that there was a significant relationship between workload and the desire to move nurses

**Applications:** The results of this study can be used as information on the relationship between workload and the desire to move nurses in the hospital.

**Kata kunci:** *Beban Kerja , Keinginan Pindah , Perawat , Rumah sakit*

### 1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit bagaikan salah satu subsistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan 2 tipe pelayanan untuk warga ialah pelayanan Kesehatan dan pelayanan Administrasi. Pelayanan tersebut dilaksanakan lewat Unit Gawat Darurat, Unit Rawat Jalan dan serta Unit Rawat inap. Pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak saja bersifat kuratif (penyembuhan), tetapi juga bersifat rehabilitasi (pemulihan). Keduanya dilakukan secara terpadu melalui upaya promosi kesehatan dan pencegahan (Muninjaya, 2011).

Beban kerja ialah salah satu kasus yang bisa ditemukan dalam berbagai macam pekerjaan. Kelebihan beban kerja kerap terjadi pada instansi-instansi yang mempunyai mobilitas tinggi, misalnya perusahaan-perusahaan bank, rumah sakit, pabrik-pabrik, jasa pelayanan, dan lain sebagainya. Beban kerja secara ringkas ialah keadaan yang melebihi ataupun tidak sesuai dengan keahlian yang dipunyai oleh tenaga kerja atau karyawan. Beban karyawan butuh dicermati supaya tidak terjadi *over* yang dapat memunculkan keinginan pindah perawat.

Tingginya *turn over* karyawan bisa di indikasikan pula sebagai akibat dari rendahnya komitmen organisasi, dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang berpihak serta merasa jadi bagian sehingga terdapat keinginan bertahan diperusahaan. *Turn over* karyawan yang tinggi ialah gambaran dari rendahnya kesediaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Beberapa literatur membuktikan komitmen organisasi berdampak negatif dan signifikan terhadap *turn over*, artinya dengan semakin tingginya komitmen karyawan terhadap organisasi maka *turn over intention* atau keinginan pindah karyawan menjadi semakin rendah (Amri,Marzuki,&Riyanto,2017;Sutanto&Gunawan, 2013).

Untuk menunjang hal tersebut, maka pelayanan kesehatan juga mengupayakan secara terpadu bagian pelayanan keperawatan (Muninjaya, 2011). Hal-hal ini jika tidak di imbangi jumlah tenaga kerja yang mencukupi bisa menimbulkan beban kerja meningkat.

Mutu pelayanan keperawatan merupakan suatu pelayanan yang menggambarkan produk dari pelayanan keperawatan itu sendiri yang meliputi pelayanan secara biologis, psikologis, dan spiritual pada individu sakit maupun yang sehat dan dilakukan sesuai standar keperawatan (Asmuji, 2012). Perlu juga disadari dengan berbagai macam tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan Rumah Sakit dan keperawatan yang berkualitas membuat sistem pelayanan keperawatan semakin meningkat dan dapat memicu terjadinya keinginan pindah kerja bagi perawat.

Selain itu, Menurut Freeney dan Fellenz, (2013); Liu, *et al.*, (2012) perawat dengan *turn over intention* membuat organisasi mengalami tidak berdayaan ketika mengetahui proses rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM), yang berkualitas menjadi sia-sia karena karyawan tersebut memilih untuk bekerja di tempat lain. Apabila *turn over intention* ini tidak disikapi dengan baik oleh manajemen Rumah Sakit hingga bisa berdampak pada keluarnya karyawan dari organisasi (*turn over*).

Bersumber pada penjelasan teori serta riset pendahuluan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan Riset Literatur mengenai "Hubungan Antara Beban Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Perawat di Rumah Sakit".

### 1.1. Beban Kerja

Beban kerja ialah salah satu kasus yang bisa ditemukan dalam berbagai macam pekerjaan. Kelebihan beban kerja kerap terjadi pada instansi-instansi yang mempunyai mobilitas tinggi, misalnya perusahaan-perusahaan bank, rumah sakit, pabrik-pabrik, jasa pelayanan, dan lain sebagainya. Beban kerja secara ringkas ialah keadaan yang melebihi ataupun tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja atau karyawan. Beban karyawan butuh dicermati supaya tidak terjadi *over* yang dapat memunculkan keinginan pindah perawat.

Untuk menunjang hal tersebut, maka pelayanan kesehatan juga mengupayakan secara terpadu bagian pelayanan keperawatan (Muninjaya, 2011). Hal-hal ini jika tidak diimbangi jumlah tenaga kerja yang mencukupi bisa menimbulkan beban kerja meningkat.

### 1.2. Keinginan Pindah

Mutu pelayanan keperawatan merupakan suatu pelayanan yang menggambarkan produk dari pelayanan keperawatan itu sendiri yang meliputi pelayanan secara biologis, psikologis, dan spiritual pada individu sakit maupun yang sehat dan dilakukan sesuai standar keperawatan (Asmuji, 2012). Perlu juga disadari dengan berbagai macam tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan Rumah Sakit dan keperawatan yang berkualitas membuat sistem pelayanan keperawatan semakin meningkat dan dapat memicu terjadinya keinginan pindah kerja bagi perawat.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini ialah penelitian kepustakaan (*library research*), Menurut Sugiyono (2012) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

Penelitian *literature reviews* merupakan sesuatu sintesis dari studi-studi penelitian primer yang menyajikan sebuah topik tertentu dengan permasalahan persoalan klinis yang khusus serta jelas, tata cara pencarian yang eksplisit serta reproduksibel, mengaitkan proses jajak kritis dalam pemilihan riset, dan mengkomunikasikan hasil serta implikasi. Menurut Dila (2012) Kelebihan dalam menggunakan *literature reviews* yaitu memberikan suatu *summary of evidence* bagi para klinis dan pembuat keputusan yang tidak memiliki banyak waktu untuk mencari berbagai bukti primer yang jumlahnya sangat banyak dan menelaahnya satu persatu. Tujuan riset *literature reviews* ini adalah untuk melihat hubungan antara beban kerja terhadap keinginan pindah kerja perawat. Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan bermacam teori, hukum, dalil, prinsip, ataupun gagasan yang digunakan untuk menganalisis serta membongkar persoalan penelitian yang diformulasikan.

## 3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil jurnal yang dikumpulkan dan analisa penulis, didapatkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja perawat terhadap keinginan pindah kerja perawat di rumah sakit. berdasarkan data yang telah diperoleh menunjukkan bahwa memang beban kerja perawat mempengaruhi keinginan pindah kerja pada perawat. Hal ini berkaitan dengan tingginya kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan tidak pernah terlepas dari peran tenaga medis salah satunya merupakan perawat.

Untuk itu sangat penting untuk memperhatikan apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan jumlah tenaga yang terdapat. Berikut merupakan sebagian jurnal yang didapatkan dari hasil penelitian dapat dilihat pada halaman selanjutnya.

## 4. PEMBAHASAN

Beban kerja perawat adalah semua kegiatan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang perawat selama di suatu unit pelayanan keperawatan menurut Marquis dan Huston (2006). Beban kerja bisa meningkatkan terbentuknya komunikasi yang kurang baik antara perawat dengan pasien, kegagalan kerja sama antara perawat serta dokter, perawat keluar serta ketidakpuasan kerja perawat. Gillies (1999) mendefinisikan beban kerja perawat pada suatu unit, manajer harus mengumpulkan data tentang: jumlah pasien yang dirawat di unit itu setiap hari, bulan atau tahun, kondisi atau tingkat ketergantungan pasien dalam unit, rata-rata hari perawatan, jenis tindakan yang diperlukan pasien, frekuensi

setiap tindakan keperawatan dilakukan, waktu rata-rata yang diperlukan untuk memberikan tindakan keperawatan. Tenaga keperawatan ialah salah satu jenis tenaga kesehatan yang diperlukan yang tanpanya pelayanan rumah sakit tidak dapat berjalan. Oleh sebab itu keperawatan di rumah sakit harus dicermati pengelolannya agar pelayanan rumah sakit berjalan dengan baik sehingga dapat memenuhi tuntutan pasien yang terus menjadi besar. Tuntutan yang semakin besar dari klien dan manajemen rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang berkualitas ini baik langsung ataupun tidak langsung dapat meningkatkan beban kerja bagi para tenaga keperawatan. Beban kerja tenaga keperawatan di rumah sakit memang sangat berat terutama jika dibandingkan dengan beban kerja karyawan lain diluar pelayanan kesehatan. Hal ini dibuktikan oleh perusahaan konsultan perawat Murphy dari Buffalo, Amerika Serikat. Konsultan ini yang melaporkan bahwa, perawat dari rumah sakit rata-rata melakukan 93 tugas yang berbeda dalam kurun waktu seminggu, dimana tugas ini delapan kali lebih rumit daripada pekerja pabrik (Murphy, 1992 dalam Hansten dan Washburn, 2001). Fakta ini menunjukkan berat beban kerja tenaga keperawatan dibandingkan tenaga kerja yang lain. Peningkatan beban kerja tenaga keperawatan ini di perparah dengan belum seimbang rasio antara tenaga keperawatan dengan pasien yang dilayaninya. Keterbatasan jumlah tenaga keperawatan dengan beban kerja akan menyebabkan perawat tidak mampu melaksanakan perannya secara efektif (Aiken, et. al., 2003). Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu adalah definisi Beban kerja. Dalam konteks pelayanan keperawatan, sejumlah kegiatan tersebut adalah tindakan keperawatan. Tindakan pelayanan keperawatan dalam pelaksanaannya dibedakan menjadi dua jenis tindakan pelayanan, yaitu tindakan pelayanan keperawatan mandiri dan tindakan pelayanan keperawatan bersifat kolaboratif yang dilakukan dengan melakukan kerja memprediksi *turn over* (Park dan Kim, 2009). *Turn over* adalah berhentinya karyawan atas keinginan dirinya sendiri melalui pengajuan atau permohonan berhenti dari perusahaan tersebut menurut Hasibuan (2000), Jadi *turnover perawat* merupakan proses keluarnya perawat dari rumah sakit ke rumah sakit yang lain yang dikira lebih baik dari Rumah Sakit tadinya.

Menurut Muller (2003) penyebab *turn over* adalah adanya alternatif pekerjaan diluar organisasi, sikap kerja yang meliputi kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi dan keadaan kritis tertentu. Keadaan-keadaan tersebut yang menyebabkan angka *turn over* tinggi. Beberapa hasil riset atau penelitian menampilkan kalau tingkatan *turnover* di pelayanan kesehatan cukup besar seperti pada penelitian Syahdewiyanti (2002) pada Rumah Sakit Thamrin International Salemba ditahun 2000 sebesar 21% dan tahun 2001 meningkat menjadi 29%. Angka *turnover* ini melebihi angka wajar atau normal yang ditetapkan oleh Gillies (1994) yaitu 5–10% dalam pertahun.

Hasil dari penelitian sistematik ini menunjukkan bahwa penelitian tentang hubungan antara beban kerja dalam sembilan tahun terakhir (2011-2020) dengan variabel keinginan pindah masih sangat minim, dari lima belas jurnal diatas hanya ada lima jurnal yang memiliki variabel “beban kerja” dan “keinginan pindah” dalam satu judul penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh P Holland (2019) dengan judul “*The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation*” hasil mendapatkan bahwa beban kerja yang dipersepsikan positif terpaut dengan intensi *turn over* pekerjaan. hasil menampilkan ikatan positif yang signifikan antara yang dirasakan beban kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan ( $\beta = 0,21$ ,  $p < .01$ ). Hasil menampilkan kalau beban kerja yang dirasakan terkait dengan meningkatnya niat untuk pergi pekerjaan dan dimediasi oleh kepuasan perawat dengan keseimbangan kehidupan kerja.

Penelitian Maridi, Prayitno (2016) mendapatkan sebanyak (46,2%) dari 65 perawat yang diteliti ingin pindah kerja, Ada hubungan bermakna beban antara kerja dengan keinginan untuk pindah kerja ( $p$  value: 0,004;  $\alpha$ : 0,05). Nilai *Odds Ratio* (OR) = 5,091, artinya responden yang berpersepsi beban kerjanya rendah akan berpulang 5 kali untuk tidak pindah tempat kerja jika dibandingkan tenaga keperawatan yang berpersepsi beban kerjanya tinggi.

Penelitian Arbiansih, Hidayah, Taufiq (2017) Dengan judul Hubungan beban kerja dengan *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal didapatkan kesimpulan Beban kerja yang tinggi memiliki keinginan untuk pindah kerja sebanyak 15 responden (68,2 persen) dan tidak sebanyak 5 responden (17,9 persen) mempengaruhi keinginan pindah kerja perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Penelitian Suwanto, Ariani, Novikasari (2014) dengan judul Hubungan Beban Kerja Dengan Minat pindah kerja pada perawat tenaga kerja sukarela (TKS) Di Rumah Sakit TKIV 02.07.04 Bandar Lampung terdapat ikatan kerja dengan atensi pindah kerja pada perawat Tenaga Kerja Sukarela (TKS) ( $p$  value = 0,012 < 0,05), serta OR=2,800.

Penelitian Tatiana, Wiwin (2019) dengan judul Korelasi beban kerja dengan potensial *Turnover* perawat di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan mendapatkan hasil uji dianalisa secara *Chi square* diperoleh nilai  $p$  nilai = 0,01 serta OR= 53,33 bisa disimpulkan kalau terdapat ikatan yang signifikan antara beban kerja dengan keinginan *turnover* pada perawat di Rumah Sakit Malisi Ali Sibroh Jakarta Selatan.

Sesuai dengan salah satu penelitian (Xiaoming, Ma, Chang, dan Shieh (2014), didapatkan beban kerja mempunyai pengaruh dengan *Turnover Intention*, dikondisikan pada karyawan medis dimana semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula *Turnover Intention* pegawai tersebut. Hasil riset diatas sejalan dengan hasil riset Pradana serta SaJehudin (2015) ialah kelebihan beban kerja mempunyai ikatan yang signifikan dengan *turnover Intention*.

Buat mengurangi angka terbentuknya *Turnover Intention*, salah satu perihal yang bisa dicoba pihak rumah sakit adalah dengan meningkatkan Manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perihal ini bisa dicoba dikala proses awal rekrutmen serta penyeleksian perawat, pemberian training, proses perawat bekerja dengan evaluasi kinerja, serta pengembangan perawat sampai pada pemberian kompensasi. Tidak hanya itu supaya tidak berlangsung *Turnover Intention* pihak rumah sakit meminimalisir angka status kontrak pada perawat sehingga bila kinerja perawat bagus hingga dapat dilanjutkan kontraknya supaya status kerja perawat tersebut terikat dengan rumah sakit, adapun cara selanjutnya adalah dengan cara memberikan perhatian dari atasan kepada perawat diruangan.

## 5. KESIMPULAN

Ada hubungan antara beban kerja terhadap keinginan pindah perawat berdasarkan penelusuran dan *literature review* dari 15 jurnal Internasional dan Nasional. Berdasarkan masing-masing penelitian mengatakan bahwa terdapat hubungan signifikan dan disertai dengan data yang telah menunjukkan bahwa memang beban kerja perawat mempengaruhi keinginan pindah pada perawat. Hal ini berkaitan dengan tingginya kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan tidak pernah terlepas dari kedudukan tenaga medis salah satunya merupakan perawat. Untuk itu sangat berarti buat mencermati apakah beban kerja yang diberikan sesuai atau cocok dengan jumlah tenaga yang terdapat.

## SARAN DAN REKOMENDASI

Peneliti akan memberikan sebagian anjuran atau saran yang rasanya berguna yaitu sebagai berikut: Bagi Perawat Seluruh perawat diharapkan mampu untuk menyadari segala jenis perubahan sikap atau sifat dari sesama perawat dan dapat berempati pada perawat lain yang sedang menghadapi suatu masalah internal ataupun eksternal agar tercipta suasana kekeluargaan dalam lingkungan tersebut dimana mereka bisa saling bertukar pikir dan bisa saling mengerti satu sama lain. Mengikuti seluruh program rumah sakit yang tersedia demi peningkatan kualitas dan kuantitas dari seorang perawat agar kinerja perawatpun dapat meningkat. Perawat dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi yang baik dan komunikasi yang membangun bagi sesama perawat atau bahkan pasien. Perawat seharusnya lebih meningkatkan tanggung jawab atas jadwal dan pekerjaan yang diberikan dan bisa lebih mengerti dengan sesama perawat agar tidak terjadi konflik antar perawat. Perawat yang memiliki kompetensi keperawatan seharusnya tidak perlu ragu dalam memberikan tindakan keperawatan kepada pasien tanpa harus menerima arahan atau perintah terlebih dahulu. Bagi institusi pendidikan Diharapkan Institusi sekolah tinggi kesehatan / keperawatan sanggup membekali mahasiswanya supaya sanggup jadi seseorang yang bisa membagikan perhatiannya bukan cuma kepada pasien tetapi juga kepada sesama perawat yang lain. Bagi peneliti berikutnya Peneliti berikutnya diharapkan buat mengkaji lebih banyak sumber ataupun refrensi jurnal yang terpaut dengan beban kerja ataupun keinginan pindah kerja supaya penelitiannya bisa lebih baik serta lebih lengkap lagi. Peneliti berikutnya diharapkan bisa lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan serta pengumpulan dan seluruh sesuatunya, sehingga penelitian bisa dilaksanakan dengan lebih baik. Peneitian berikutnya diharapkan ditunjang dengan jurnal yang lebih relevan terpaut dengan judul.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

## REFERENSI

- Abelson, M. A. 1987. *Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover*. Journal of Applied Psychology, 72: 382-386
- Adi, Dwinta Pratiwi & Kristiani. 2006. *Pemanfaatan Kembali Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Balai Pengembangan Keterampilan Khusus Tenaga Kesehatan*, Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 3.
- Aiken. 2003. *Etika dan Informasi*. Yogyakarta: UGM Press
- Alam, M.M. & Mohammad, J.F. (2010). *Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses*. Bussiness Intelligence Journal, 3, 123-137.
- Amri, U., Marzuki, A., & Riyanto, S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Head Office PT. Thamrin Brothers Palembang*. Jurnal Kompetitif, 6(1), 109–128
- Arbianingsih, A., Hidayah, N., & Taufiq, T. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. Journal of Islamic Nursing, 1(1), 11-20
- Asmuji. 2012. *Manajemen Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*. Jogjakarta: Arruzz Media.
- Dirdjo, M. Maridi., Edi Prayitno. (2016). *Hubungan antara beban kerja dengan keinginan pindah kerja tenaga keperawatan di Rumah sakit umum daerah Sangatta*. Jurnal Ilmu Kesehatan Vol.4 No.2
- Freeney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). *Work engagement as a key driver of quality of care: a study with midwives*. Journal of Health Organization and Management, 27(3), 330–349
- Gillies, DA (1999). *Manajemen keperawatan: suatu pendekatan sistem*, 3rd edn, W.B. Saunders Company, Philadelphia, hal 98.
- Gillies, DA (1994). *Nursing management, system approach*. Chicago: Lippincott Company
- Hansten, R. I., & Washburn, M. J. (2001). *Kecakapan Pendelegasian Klinis: Pedoman Untuk Perawat*. alih bahasa Tjandrasa, M. Jakarta: EGC

- Hasibuan, S.P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia, Dasar dan kunci keberhasilan*, Jakarta: Gunung Agung
- Kadek A.S Dila 2012 *TELAAH KRITIS ARTIKEL REVIEW SISTEMATIK DAN META ANALISIS* : Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, Denpasar, Bali, Indonesia
- Liu, C., Zhang, L., Ye, W., Zhu, J., Cao, J., Lu, X., & Li, F. (2012). *Job satisfaction and intention to leave: A questionnaire survey of hospital nurses in Shanghai of China*. *Journal of Clinical Nursing*, 21(1–2), 255–263
- L.N. Jewell & M. Siegall. 1998. *Psikologi Industri dan Organisasi Modern : Psikologi Terapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja*. Jakarta: Arcan.
- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2006). *Leadership roles and management functions in nursing theory and application*. (5th Edition). Philadelphia: Lippincott Williams and Wilkins.
- Muller, J.D.K., (2003). *Turnover Processes in a Temporal Context: It's About Time* (online), (www.emeraldinsight.com, diakses 12 Mei 2014)
- Muninjaya, Gde AA, 2011, *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*, Jakarta, EGC
- Park, J.S., dan Kim, T.H. (2009). *Do Types Of Organizational Culture Matter In Nurse Job Satisfaction and Turnover Intention. Leadership In Health Services*. Vol. 22, No. 1, 20-38.
- Peter Holland a, Tse Leng Thamb,\*, Cathy Sheehanc, Brian Cooperc 2019 , *The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation* , Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Pradana Andika, Imam Salehudin, 2015, *Work Overload and Turnover Intention Of Junior Auditors In Greater Jakarta, Indonesia*. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 2 (1), 27-37
- Siregar, Tatiana, and Wiwin Winnarseh. "Korelasi Beban Kerja Dengan Potensial Turnover Perawat Di Rumah Sakit Ali Sibroh Malisi Jakarta Selatan." *Jurnal Persada Husada Indonesia* 6.21 (2019): 47-56.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. Halaman 38.
- Suwanto, S., Arianti, N., & Novikasari, L. (2014). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN MINAT PINDAH KERJA PADA PERAWAT TENAGA KERJA SUKARELA (TKS) DI RUMAH SAKIT TK IV 02.07. 04 BANDAR LAMPUNG TAHUN 2013*. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 8(3).
- Syahdewiyanti (2002). *Gambaran Stres Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Gudang Farmasi Pada Dinas Kesehatan Di Kabupaten Tangerang*, *Jurnal Psikologi*, 6(1): 25 -38
- Tett, R.P.& Meyer, J.P. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings*. *Journal of Personnel Psychology* Vol. 46 page 259-293. Department of Psychology The University of Western Ontario.
- Xiaoming, Y., Ma B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). *Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study*. *Etho Med*, 8 (3): 229-237. [http://krepublishers.com/02-Journals/S-EM/EM-08-0-000-14-Web/S-EM-08-3-14-Abst-PDF/SEM-8-3-229-14-363-Shieh-ChichJen/S-EM-8-3-229-14-363-ShiehChich-Jen-Tx\[4\].pdf](http://krepublishers.com/02-Journals/S-EM/EM-08-0-000-14-Web/S-EM-08-3-14-Abst-PDF/SEM-8-3-229-14-363-Shieh-ChichJen/S-EM-8-3-229-14-363-ShiehChich-Jen-Tx[4].pdf).