HJK HOLISTIK JURNAL KESEHATAN
ISSN 1978-3337 (Print)
ISSN 2620-7478 (Online)
DOI: 10.33024

Nomor: 79/E/KPT/2023

INFORMASI ARTIKEL
Received: March, 08, 2026
Revised: June, 04, 2026
Available online: June, 06, 2026
at: https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk

Faktor beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance* terhadap *turnover intention* perawat generasi z di rumah sakit: *A literature review*

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

Abstract

Background: Generation Z nurses are increasingly dominating the hospital workforce. However, high *turnover* rates among young nurses pose a serious challenge to the sustainability of nursing services. *Turnover* intention is considered an early indicator of actual *turnover* and is influenced by organizational and psychological factors, including *workload*, *work stress*, and work–life balance.
Purpose: To review scientific evidence regarding the influence of *workload*, *work stress*, and work–life balance on *turnover* intention among Generation Z nurses in hospitals.
Method: A systematic literature review approach based on PRISMA guidelines. Literature searches were conducted through PubMed, ScienceDirect, Google Scholar, and Garuda databases for articles published between 2020 and 2025. Thirteen articles met the inclusion criteria and were included in the analysis.
Results: *Work stress* was the most consistent factor associated with *turnover* intention among nurses. *Workload* increased stress levels and indirectly contributed to *turnover* intention, while work–life balance showed a significant negative relationship with *turnover* intention.
Conclusion: *Turnover* intention among Generation Z nurses is influenced by the interaction between *workload*, *work stress*, and work–life balance. Hospitals should implement strategies such as *workload* management, stress management, and policies supporting work–life balance to reduce *turnover* intention.

Keywords: Generation Z; Hospital Nurses; Job Stress; Turnover Intention; Work–Life Balance; Workload.

Pendahuluan: Perawat generasi z merupakan kelompok tenaga kesehatan yang semakin mendominasi dunia kerja rumah sakit. Namun, tingginya angka *turnover* pada kelompok usia muda menjadi tantangan serius bagi keberlanjutan pelayanan keperawatan. *Turnover intention* merupakan indikator awal sebelum terjadinya *turnover* aktual, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan psikologis, di antaranya beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance*.
Tujuan: Untuk meninjau bukti ilmiah mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance* terhadap *turnover intention* perawat generasi z di rumah sakit.
Metode: Pencarian literatur dilakukan melalui basis data *Google Scholar, PubMed, ScienceDirect*, dan Garuda terhadap artikel yang dipublikasikan pada tahun 2020–2025. Kriteria inklusi meliputi artikel penelitian empiris yang membahas *turnover intention* perawat generasi z atau perawat muda dengan variabel beban kerja, stres kerja, dan/atau *work–life balance*, tersedia dalam bentuk *full text*, serta berbahasa Indonesia atau Inggris. Artikel *literature review* dan *systematic review* dikeluarkan dari analisis.
Hasil: Stres kerja merupakan faktor yang paling konsisten dan signifikan berhubungan dengan *turnover intention*, diikuti oleh beban kerja sebagai faktor pemicu utama. *Work–life balance* terbukti memiliki hubungan negatif signifikan dengan *turnover intention* dan berperan sebagai faktor protektif. Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja, sedangkan *work–life balance* yang baik mampu menekan dampak

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

negatif stres kerja terhadap niat keluar.
Simpulan: *Turnover intention* perawat generasi z dipengaruhi oleh interaksi antara beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance*. Stres kerja merupakan faktor paling dominan, sementara *work–life balance* berperan sebagai faktor penyeimbang. Rumah sakit perlu menerapkan strategi retensi berbasis pengelolaan beban kerja, manajemen stres kerja, dan kebijakan *work–life balance* untuk menekan *turnover intention* perawat generasi z.

Kata Kunci: Beban Kerja; Generasi Z; Perawat Rumah Sakit; Stres Kerja; *Turnover Intention*; *Work–Life Balance*.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan rumah sakit di Indonesia meningkat pesat dalam beberapa tahun terakhir dan menciptakan persaingan layanan kesehatan yang semakin ketat, khususnya di sektor rumah sakit swasta. Dilaporkan hingga 5 Desember 2024 jumlah rumah sakit mencapai 3,217 unit, dengan 888 unit (±28%) merupakan rumah sakit swasta. Kondisi ini menuntut rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan agar mampu bersaing dan mempertahankan kepercayaan masyarakat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023). Mutu pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga keperawatan sebagai kelompok profesi terbesar di rumah sakit.

Pada tahun 2019 terdapat 440,116 tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, dengan sekitar 50% di antaranya merupakan perawat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2019). Perawat berperan langsung dalam pemberian asuhan selama 24 jam dan menjadi kunci utama keberhasilan pelayanan pasien. Saat ini, komposisi tenaga keperawatan semakin didominasi oleh generasi muda, khususnya generasi z yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti orientasi pada keseimbangan hidup, fleksibilitas kerja, dan lingkungan kerja yang suportif. Namun, rumah sakit di berbagai negara menghadapi tantangan serius berupa tingginya angka *turnover* tenaga keperawatan, yang mengancam stabilitas layanan dan kesinambungan organisasi.

Tingginya angka *turnover* perawat tercermin dalam laporan global maupun nasional. Tingkat *turnover* tenaga kesehatan dunia mencapai 17.4% per tahun pada 2020 (World Health Organization, 2023). *National Staffing Industry* (NSI) mencatat *turnover Registered Nurses* di Amerika Serikat mencapai 22.7% pada 2023 dan 16.4% pada 2024. Di Indonesia, angka *turnover* perawat juga melampaui batas normal 10% per tahun. Beban kerja tinggi meningkatkan kecenderungan *turnover* perawat (Okstoria, 2022). Sebuah penelitian melaporkan *turnover* perawat sebesar 27.3% per tahun di Brawijaya *Women and Children Hospital* (Qanitah, Muhadi, & Indahyati, 2022). Penelitian lain juga mencatat *turnover* perawat di RSU An-Nisa Tangerang mencapai rata-rata 28% per tahun (Yulia, Tjatur, & Kodyat, 2018). *Turnover* tenaga keperawatan dan kebidanan sebesar 35.9% pada 2022 di RS Bunda Sejati Tangerang (Marsha, Satar, & Hutapea, 2024). *Turnover* yang dianggap normal di rumah sakit berkisar antara 5–10% per tahun, sehingga angka di atas batas tersebut menunjukkan kondisi yang serius.

Fenomena *turnover* perawat tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan diawali oleh adanya *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan tenaga kerja untuk meninggalkan pekerjaannya yang berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi (Hawa, 2024). Perawat sebagai tulang punggung layanan rumah sakit menghadapi tekanan profesional yang tinggi, tuntutan kerja kompleks, serta ekspektasi mutu pelayanan yang terus meningkat. Stres kerja dan gangguan tidur meningkatkan *turnover intention* pada perawat baru pada fase adaptasi awal (An, Heo, Hwang, Kim, & Lee, 2022). Stres kerja dan beban kerja berhubungan positif dengan *turnover intention* meskipun tidak signifikan secara langsung (Almubarokah, Bagis, Endratno, & Rahmawati, 2024). Penelitian serupa menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan meningkatkan *turnover intention* dan komitmen afektif menurunkannya (Muchtadin dan Sundary, 2023).

Selain faktor beban dan stres kerja, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi perhatian utama bagi perawat generasi z. Ketidakseimbangan *work–life balance*

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

memperkuat *turnover intention* serta menurunkan komitmen organisasi perawat. Hal ini menunjukkan bahwa generasi z memiliki sensitivitas tinggi terhadap lingkungan kerja yang tidak mampu mendukung kesejahteraan psikologis dan kehidupan personal. (Gautam, Gautam, & Bhetuwal, 2025; Wardana et al., 2020).

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara faktor individu dan organisasi, dengan determinan dominan berupa beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance*, terutama pada kelompok perawat muda. Oleh karena itu, *literature review* ini disusun dengan pendekatan *scoping review* untuk memetakan secara sistematis faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* sebagai dasar pengembangan strategi retensi sumber daya manusia keperawatan berbasis bukti, khususnya pada populasi perawat generasi z akhir (usia ≤30 tahun).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan sistematis dengan mengacu pada pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Pencarian literatur dilakukan secara sistematis pada basis data ilmiah *PubMed, ScienceDirect, Google Scholar*, Garuda. Strategi pencarian menggunakan kombinasi *keywords* dan *Boolean operators* sebagai berikut*: ("nurse" or* "perawat") *and ("turnover intention") and ("workload" or* "beban kerja") *or ("work stress"* or "stres kerja") or ("*work–life balance*") and *("Generation Z" or "young nurses" or "new graduate nurses")*. Filter pencarian diterapkan pada artikel yang dipublikasikan dalam rentang tahun 2020 hingga 2025, berbahasa Indonesia atau Inggris, serta tersedia dalam bentuk teks lengkap.

Pertanyaan penelitian dalam *literature review ini* adalah: faktor apa saja yang memengaruhi *turnover intention* perawat generasi z di rumah sakit, serta bagaimana peran beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance* terhadap *turnover intention* tersebut. Pertanyaan penelitian dirumuskan menggunakan strategi *Population/Patient/Problem, Intervention, Comparison/Control, Outcome, dan Time* (PICOT) dengan populasi perawat rumah sakit khususnya generasi z, paparan berupa beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance*, tanpa kelompok pembanding, dengan *outcome* berupa *turnover intention*, serta rentang waktu publikasi artikel tahun 2020–2025.

Artikel yang diperoleh dari hasil pencarian kemudian diseleksi melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi, skrining judul dan abstrak, penilaian kelayakan berdasarkan teks lengkap, serta penentuan artikel akhir yang memenuhi kriteria inklusi. Kriteria inklusi meliputi penelitian empiris kuantitatif, kualitatif, maupun *mixed methods* yang membahas *turnover intention* perawat di rumah sakit serta mengaitkannya dengan beban kerja, stres kerja, atau *work–life balance* yang diterbitkan dalam Bahasa Indonesia ataupun Bahasa inggris. Artikel yang berupa opini, editorial, laporan kasus tanpa data empiris, tidak berfokus pada perawat, tidak membahas *turnover intention*, atau tidak tersedia dalam teks lengkap dikeluarkan dari analisis. Seluruh proses seleksi artikel disajikan dalam diagram alir PRISMA.

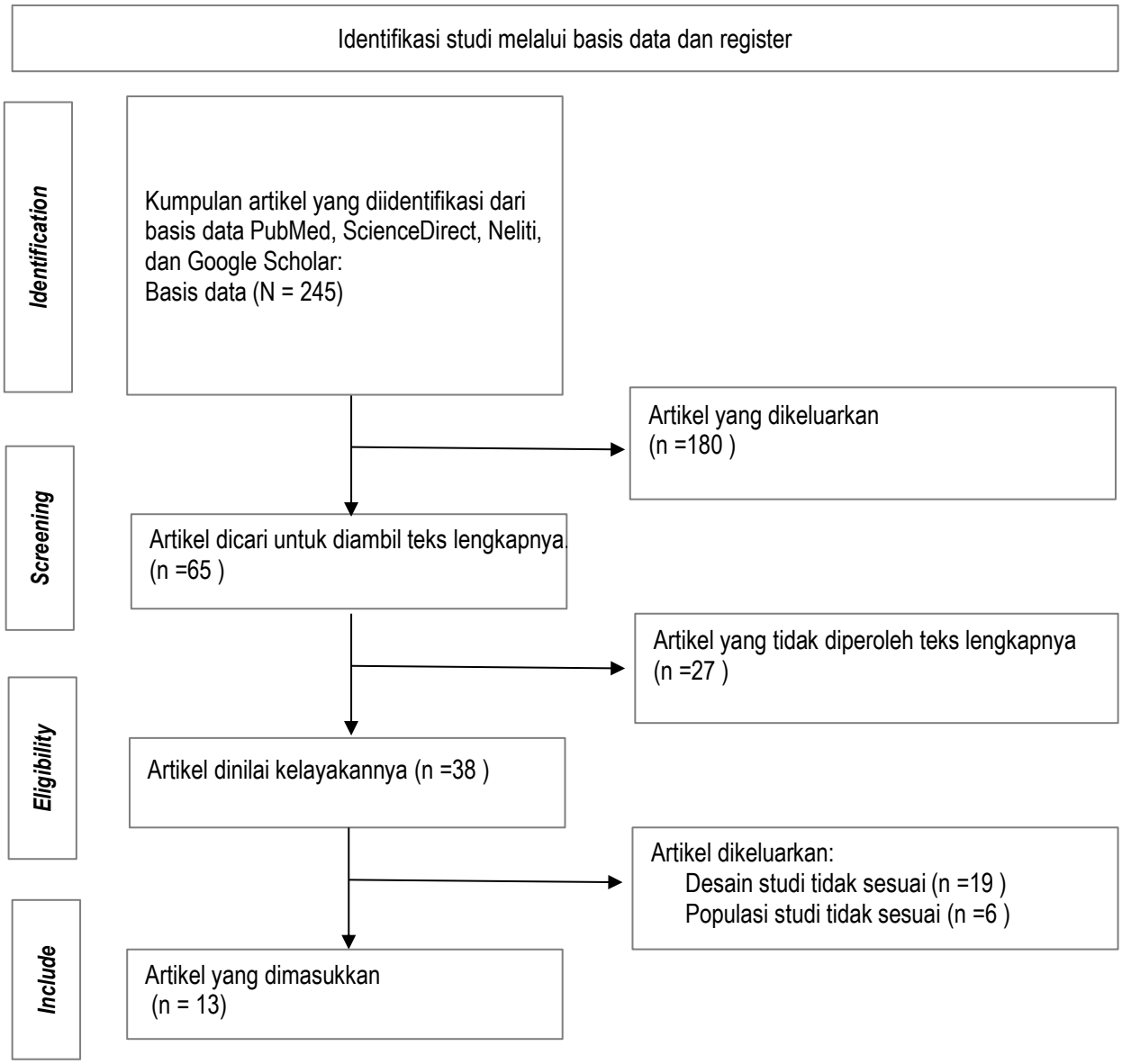
Artikel yang memenuhi kriteria kemudian dianalisis menggunakan metode sintesis naratif. Hasil penelitian dikelompokkan berdasarkan variabel utama, yaitu beban kerja, stres kerja, dan *work–life balance*, serta dikaji kesamaan dan perbedaan temuan antar penelitian. Sintesis dilakukan untuk mengidentifikasi pola hubungan, kecenderungan hasil, serta celah penelitian yang masih perlu dikembangkan. Hasil analisis selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penyusunan pembahasan dan kesimpulan mengenai determinan *turnover intention* perawat generasi z di rumah sakit.

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

HASIL



Gambar Diagram Alir Pr\RISMA

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

Tabel Hasil Pemetaan Data Artikel

(Penulis)(Negara)	*P (Population)*	*I (Intervention)*	*C (Comparison)*	*O (Outcome)*	Simpulan
(An et al., 2022) (Korea Selatan)	Jumlah sampel 133 perawat baru. Karakteristik sampel: perawat baru Rata-rata usia: 23.17 tahun, perempuan: 91.7%, Pendidikan mayoritas: *Bachelor's degree* (86.7%), unit kerja bangsal bedah (45.9%), penyakit dalam (38.3%), ICU (15.8%) . Lama kerja 8 minggu setelah orientasi. Metode *Convenience sampling*	studi observasional deskriptif korelasional . Paparan yang diteliti *Job stress* (stres kerja*). Sleep disturbance* (gangguan tidur). *Subdomain job stress job demand*, konflik interpersonal, kurangnya *reward.* Kovariat status kesehatan subjektif dan unit kerja	Membandingkan perawat dengan *turnover intention* vs tanpa *turnover intention*, tingkat job stress tinggi vs rendah, dan tingkat sleep disturbance tinggi vs rendah, serta Unit ICU vs non-ICU. Desain Cross-sectional;	Hasil utama: • *Turnover intention* = 12.8% Faktor signifikan: • Job stress OR = 1.07; 95% CI (1.02–1.12); p = 0.006 • Sleep disturbance OR = 1.19; 95% CI (1.05–1.35); p = 0.007 • Bekerja di ICU OR = 10.12; 95% CI (1,68–60.99) • Model menjelaskan 47.7% variasi (Nagelkerke R^2 = 0.477)	Job stress dan gangguan tidur merupakan prediktor signifikan *turnover intention* pada perawat baru di minggu ke-8 bekerja. Risiko niat keluar meningkat terutama pada perawat yang bekerja di ICU, sehingga diperlukan skrining dan intervensi dini selama masa orientasi untuk menurunkan *turnover* di fase awal karier.
(Durmuş et al., 2024) (Turki)	Jumlah sampel : N = 302 perawat Karakteristik: • Perawat yang bekerja di RS universitas di Provinsi Konya, Turki • Usia rata-rata: 31.05 ± 7,12 tahun • Perempuan: 69.5% • Pendidikan mayoritas: Sarjana (66.2%) • Lama pengalaman kerja rata-rata: 9.12 ± 7.66 tahun • Bekerja minimal 1 tahun dan memberikan asuhan langsung Metode sampling: *Convenience sampling*	Studi observasional deskriptif korelasional *(cross-sectional)* Paparan yang diteliti: • *Perceived Workplace incivility* • *Work stress* • *Psychological resilience* Model analisis: *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)	Perbandingan: • Tingkat *Workplace incivility* tinggi vs rendah • Tingkat *work stress* tinggi vs rendah • Tingkat *Psychological resilience* tinggi vs rendah Analisis mediasi: • Peran mediasi *work stress* dan *Psychological resilience* pada hubungan i*ncivility* dengan *outcome* Desain: *Cross-sectional;* perbandingan antar konstruk laten	Hasil utama: • *Workplace incivility* → meningkatkan *turnover intention* (β = 0.409; p < 0.001) • *Workplace incivility* → meningkatkan *presenteeism* (β = 0.374; p < 0.001) • *Workplace incivility* → meningkatkan *work stress* (β = 0.498; p < 0.001) • *Workplace incivility* → menurunkan *Psychological resilience* (β = −0.321; p < 0.001) • *Work stress* → meningkatkan *turnover intention* (β = 0.330; p < 0.001) & *presenteeism* (β = 0.297; p < 0.001) • *Psychological resilience* → menurunkan presenteeism (β = −0.249; p < 0.001)	Perilaku tidak sopan (*workplace incivility*) secara signifikan meningkatkan presenteeism dan *turnover intention* perawat, terutama melalui peningkatan stres kerja. Ketahanan psikologis berperan protektif terhadap presenteeism namun tidak langsung menurunkan niat keluar kerja, sehingga intervensi organisasi perlu difokuskan pada pengendalian stres kerja dan peningkatan budaya kerja yang beradab.

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

				Efek mediasi: • *Work stress* memediasi pengaruh incivility terhadap *turnover intention* & presenteeism • *Psychological resilience* hanya memediasi pengaruh incivility terhadap *presenteeism*	
(Hikmawati & Riyadi, 2020). (Indonesia)	Populasi : seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, Yogyakarta, total 59 orang. Populasi bersifat sempit dan spesifik pada tenaga keperawatan klinis. Karakteristik responden: pada usia dewasa awal 33 responden (56%), perempuan 43 responden (56%) dan pendidikan D3 Keperawatan 53 responden (90%). Teknik sampling: total sampling	faktor-faktor individu dan pekerjaan, yaitu motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja yang diasumsikan berhubungan dengan *turnover intention*. Paparan bersifat psikososial, bukan intervensi klinis. Instrumen: kuesioner terstandar. Analisis : Uji Kendall Tau dan regresi linier berganda untuk menilai hubungan antar variabel.	Pembanding berupa perbedaan tingkat faktor kerja antar responden, misalnya tingkat motivasi, stres, kepuasan, dan beban kerja yang berbeda. Tidak terdapat kelompok kontrol atau intervensi palsu karena penelitian bersifat observasional.	Motivasi kerja (p=0.000), stres kerja (p=0.005), kepuasan kerja (p=0.001), dan beban kerja (p=0.005) berhubungan signifikan dengan *turnover intention*. Analisis multivariat nilai R^2 = 0.481 Interpretasi : keempat variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 48,1%. Semua variabel diukur secara ordinal (kategori rendah–sedang–tinggi).	Motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention*, dengan kontribusi bersama hampir setengah variasi niat keluar, menunjukkan dominannya faktor psikososial dan beban kerja dalam retensi perawat.
(Rahmansyah et al., 2025) (Indonesia)	Populasi : Perawat yang bekerja di 6 rumah sakit swasta di Purwokerto,pada tahun 2024. Jumlah sampel: 302 perawat Teknik sampling: *Stratified proportional random sampling* Karakteristik responden: 81% perempuan, 19% laki-laki 63% berusia <30 tahun dan memiliki pengalaman kerja <5 tahun	Tidak ada intervensi langsung (penelitian observasional analitik *cross-sectiona*l) Faktor-faktor yang diduga memengaruhi *turnover intention*: • Beban kerja *(Workload*) diukur dengan indikator beban fisik, mental, dan waktu kerja. • Stres kerja (*Work stress*) diukur melalui persepsi tekanan psikologis dan emosional saat bekerja.	• Perawat yang memiliki beban kerja ringan dan tingkat stres rendah • Perawat yang memiliki beban kerja berat dan stres kerja tinggi. Tujuan: mengetahui apakah peningkatan beban kerja dan stres kerja berkorelasi dengan peningkatan *turnover intention*.	Ada hubungan signifikan antara beban kerja, stres kerja, dukungan organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* (p<0.001 pada analisis bivariat). Pada analisis multivariat *(binary logistic regression):* • Beban kerja (p = 0.001) : signifikan • Stres kerja (p = 0.001): signifikan • Dukungan organisasi (p = 0.368) : tidak signifikan • Kepuasan kerja (p = 0.125) : tidak signifikan • Kompensasi (p = 0.175) : tidak signifikan	Beban kerja dan stres kerja merupakan faktor paling konsisten dan signifikan yang memengaruhi *turnover intention* perawat, sementara kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan pada analisis multivariat.

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

				Interpretasi : Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja dengan *turnover intention* perawat. Faktor lain kompensasi, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara simultan.	
(Supriyadi et al., 2025) (Indonesia)	Populasi: Seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta. Jumlah populasi: 59 perawat. Jumlah sampel: 59 perawat (menggunakan teknik total sampling). Karakteristik sampel: mayoritas usia dewasa awal 33 responden (56%), perempuan 43 responden (73%), pendidikan D3 Keperawatan 53 responden (90%).	Tidak ada intervensi langsung (observasional analitik *cross sectional*). Empat variabel paparan (independen): • Motivasi kerja • Stres kerja • Kepuasan kerja • Beban kerja Instrumen: kuesioner standar untuk mengukur masing-masing variabel. Analisis: uji Kendall Tau dan regresi linier berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh simultan terhadap *turnover intention*.	Tidak dilakukan antar kelompok kontrol Analisis: • motivasi kerja rendah vs cukup vs baik • stres rendah vs sedang • kepuasan kerja rendah vs sedang • beban kerja rendah vs sedang vs tinggi Perbandingan untuk melihat perbedaan tingkat *turnover intention* antara kategori setiap variabel.	Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja, stres kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja dengan *turnover intention* ($p < 0.05$). Hasil uji multivariat: keempat variabel menjelaskan 48.1% variasi *turnover intention* ($R^2 = 0.81$). Temuan penting per variabel: • Motivasi kerja: p = 0.000, kategori cukup dominan (82% *turnover intention* rendah). • Stres kerja: p = 0.005; stres rendah → 79% *turnover intention* rendah. • Kepuasan kerja: p = 0.001; kepuasan sedang → 53% *turnover intention* sedang. • Beban kerja: p = 0.005; beban kerja sedang → 43% *turnover intention* sedang. Secara simultan semua variabel signifikan (ANOVA p = 0.000).	*Turnover intention* perawat dipengaruhi secara simultan oleh motivasi, stres, kepuasan, dan beban kerja, dengan stres dan beban kerja sebagai faktor risiko utama serta motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor protektif.
(Almubarokah et al., 2024). (Indonesia)	Populasi: 185 perawat yang bekerja di Rumah sakit tipe C di Purwokerto Sampel: 127 perawat Teknik: *convenience sampling* Karakteristik responden: Mayoritas	Tidak ada intervensi langsung, pendekatan kuantitatif dengan tehnik pengumulan data menggunakan metode suvei dan kuesioner) . Variabel independen: stres kerja (*work stress*) dan beban kerja (*workload*),	Tidak terdapat kelompok kontrol tradisional karena desain penelitian bersifat *cross-sectional*. Perbandingan: Tingkat stres kerja dan beban kerja tinggi	Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* (p = 0.109). Beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* (p = 0.471).	Stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator,

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

	perempuan (75.5%), berusia 26–30 tahun (41.7%), dengan pendidikan Diploma (D3) (63.7%), dan masa kerja lebih dari 3 tahun (44.8%). Kriteria inklusi: Perawat aktif yang bekerja di rumah sakit tipe C selama ≥1 tahun dan bersedia mengisi kuesioner.	dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai variabel mediasi. Metode analisis: *Partial Least Square (PLS)* untuk menganalisis hubungan langsung dan mediasi.	dengan rendah, serta tingkat kepuasan kerja tinggi dengan rendah dalam hubungannya terhadap *turnover intention*.	Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (p = 0.697). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (p = 0.008). Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention* (p = 0.595). Hasil mediasi: Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara stres kerja maupun beban kerja terhadap *turnover intention* (p > 0.05).	menunjukkan adanya faktor lain di luar model yang lebih dominan memengaruhi niat keluar perawat.
(Martin et al. 2023) (Amerika Serikat)	Jumlah sampel: N = 53.533 perawat • 29.472 *Registered Nurses* (RN & APRN) • 24.061 *Licensed Practical/Vocational Nurses* (LPN/LVN) Karakteristik sampel: • Perawat yang bekerja di 45 negara bagian Amerika Serikat • Beragam latar pengalaman kerja (fokus analisis: ≤10 tahun pengalaman) • Bekerja selama pandemi COVID-19	Studi observasional nasional berbasis survei *(cross-sectional)* Paparan yang diteliti: • Dampak pandemi COVID-19 • Peningkatan beban kerja • Burnout kerja (kelelahan emosional, kelelahan fisik, perasaan "*burned out*") • Stres kerja Metode analisis: *Binary logistic regression & Natural Language Processing* (NLP)	Perbandingan: • Perawat dengan beban kerja meningkat vs tidak meningkat • Tingkat *burnout*/stres tinggi vs rendah • Pengalaman kerja ≤10 tahun vs >10 tahun Desain: *Cross-sectional*; perbandingan antar kelompok nasional	Hasil utama: • 62% perawat melaporkan peningkatan beban kerja selama pandemi • *Burnout* tinggi	Pandemi COVID-19 memperburuk *burnout* dan stres perawat di Amerika Serikat, terutama pada perawat muda dan kurang berpengalaman. Beban kerja tinggi dan kelelahan emosional meningkatkan *turnover* dan penurunan jumlah tenaga keperawatan, dibutuhkan intervensi kebijakan untuk memperkuat retensi dan ketahanan tenaga perawat.
(Gautam, et al., 2024) (Nepal)	Perawat yang bekerja di rumah sakit sektor swasta di Kathmandu Valley, Nepal. Sample: 386 responden	Pengalaman *Work–life balance (*WLB) diukur dalam 3 dimensi: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference*	Tidak ada intervensi terkontrol Perbandingan internal: responden dengan tingkat WIPL/PLIW/WPLE berbeda	Hasil penelitian: WIPL berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (semakin pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi,	Ketidakseimbangan kerja–kehidupan meningkatkan *turnover intention* secara langsung maupun melalui

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

	Karakteristik responden : Usia: mayoritas usia 26–39 tahun (46.9%), lalu usia 18–25 tahun (30.05%). Status pernikahan: mayoritas belum menikah (51.8%), sudah menikah (48.2%). Kualifikasi pendidikan: mayoritas pendidikan B *Nursing* (40.15%), PCL *Nursing* (31.35%), BSc *Nursing* (25.39%), dan MSc *Nursing* (3.11%). Masa kerja: mayoritas bekerja selama 1–5 tahun (64.24%), 22.28% bekerja 5–10 tahun, dan 13.48% lebih dari 10 tahun.	*with Work* (PLIW), dan *Work–Personal Life Enhancement* (WPLE)	(mis. tinggi vs rendah).	semakin tinggi *turnover intention*). • PLIW meningkatkan *turnover intention* dan menurunkan job satisfaction. • WPLE tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi meningkatkan *job satisfaction.* • Job satisfaction berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* dan berperan sebagai mediator. • Model menjelaskan 28% variasi *turnover intention*.	penurunan kepuasan kerja, sedangkan job satisfaction terbukti sebagai mediator penting dalam menurunkan niat keluar perawat.
(Lee & Shin, 2025). (Korea Selatan)	Populasi: perawat Generasi z bekerja di 45 rumah sakit umum dan tersier di Korea Jumlah sampel: 283 perawat baru dari 45 institusi Kriteria inklusi: perawat baru, Generasi z, masa kerja < 12 bulan, tanpa pengalaman rumah sakit sebelumnya. Karakteristik Responden : Perempuan 91.9% Strategi rekrutmen: merekomendasikan setidaknya 30 kelompok dengan 10 individu per kelompok, penelitian ini memprioritaskan pemenuhan ukuran	Standar intervensi: tidak ada (observasional). Variabel Independen: faktor-faktor individu dan organisasi yang memengaruhi *turnover intention*, seperti keseimbangan kehidupan kerja, komitmen organisasi, penempatan di unit yang diinginkan, kepuasan gaji, dan dukungan sosial daring. Kebutuhan standarisasi: instrumen pengukuran *Turnover intention Scale (TIS-6)*, *Work-Life Balance Scale*, *Organization Commitment Scale*, dan *Korean Work Environment Scale for Clinical Nurses (KWES-CN)*. Efek samping potensial: beban kerja	Tidak ada kelompok kontrol eksperimental; perbandingan dilakukan antara tingkat faktor individu dan organisasi (misalnya *work-life balance* tinggi vs rendah, atau rumah sakit dengan mentoring vs tanpa mentoring). Analisis statistik multilevel digunakan untuk menyesuaikan perbedaan antarorganisasi.	Hasil penelitian: Pada tingkat individu, *turnover intention* yang lebih rendah berhubungan dengan *work-life balance* tinggi ($\beta = -0.320$, $p < 0.001$), komitmen organisasi tinggi ($\beta = -0.384$, $p < 0.001$), dan penempatan di departemen yang diinginkan ($\beta = -0.209$, $p < 0.001$). Pada tingkat organisasi, *turnover intention* yang lebih rendah berhubungan dengan masa orientasi lebih panjang ($\beta = -0.612$, $p < 0.001$), rasio preseptor–preseptee satu lawan satu ($\beta = -0.409$, $p < 0.05$), dan adanya program mentoring ($\beta = -0.318$, $p < 0.05$).	*Turnover intention* perawat Generasi z dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi, *dengan work-life balance,* komitmen organisasi, orientasi yang lebih panjang, dan program mentoring sebagai faktor protektif utama dalam menekan niat keluar.

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

	sampel pada tingkat kelompok	berlebih, ketidakseimbangan kerja-hidup, atau ketidakpuasan organisasi meningkatkan niat keluar. Tercatat melalui variabel sekunder seperti stres kerja dan kepuasan kerja.		Lingkungan kerja suportif dan penghargaan profesional signifikan menurunkan *turnover intention*. Total *explanatory power*: 57.9% (41.6% pada level individu dan 99.8% pada level organisasi).	
(Saadah et al., 2024). (Indonesia)	Populasi: seluruh perawat Generasi z (lahir ±1997–2012) yang bekerja di RS Awal Bros Batam. Jumlah sampel kuantitatif: 100 perawat Gen Z. Sampel kualitatif: 5 partisipan dipilih melalui *purposive sampling*. Kriteria inklusi kuantitatif: perawat usia 21–27 tahun, bekerja aktif sebagai perawat pelaksana. Kriteria inklusi kualitatif: perawat Gen Z, telah mengisi kuesioner kuantitatif, bersedia diwawancarai. Kriteria eksklusi: sedang cuti atau dinas luar. Karakteristik responden: perempuan 92%, rata-rata usia 25 tahun, pendidikan Ners 94%, masa kerja rata-rata 2 tahun, mayoritas bekerja di rawat inap (46%).	Tidak ada intervensi langsung (observasional). Variabel yang dianalisis: kebutuhan dasar perawat Gen Z (berbasis Hierarki Maslow), meliputi: • pendapatan bulanan (kebutuhan fisiologis) • beban kerja dan rasio perawat–pasien (kebutuhan keamanan) • kebutuhan sosial & spiritual (fasilitas ibadah, waktu ibadah) • kebutuhan harga diri (kepercayaan diri, apresiasi atasan) • kebutuhan aktualisasi diri (pelatihan, karier). Instrumen kuantitatif: kuesioner SITARI (mengukur 5 level kebutuhan). Potensi risiko/efek samping terdokumentasi: beban kerja tinggi, ketidakpuasan pendapatan, waktu ibadah yang terbatas, rendahnya kepercayaan diri → meningkatkan intensi *turnover*.	Tidak ada kelompok pembanding eksperimental. Perbandingan bersifat analitis, yaitu membedakan antara: • perawat dengan skor kebutuhan tinggi vs sedang/rendah, • tema-tema determinan yang muncul pada responden kuantitatif vs kualitatif, • faktor risiko yang berbeda secara individual (pendapatan, *workload,* spiritualitas, *self-confidence*).	Hasil penelitian: • Skor total determinan intensi *turnover*: 212,63 (kategori sedang). • Faktor-faktor determinan yang memicu intensi *turnover*: 1) Pendapatan bulanan (gaji & lembur dinilai belum optimal). 2) Beban kerja (tenaga kurang, jam pulang tidak pasti). 3) Kebermaknaan spiritual (fasilitas & waktu ibadah berpengaruh). 4) Ketidakpercayaan diri (kurang pengalaman, keterampilan, hubungan dengan senior). • Tingkat pemenuhan kebutuhan Maslow berada pada kategori sedang, kecuali aktualisasi diri (kategori rendah → sudah terpenuhi). Interpretasi: kondisi psikologis dan organisasi yang kurang stabil meningkatkan risiko intensi *turnover* di kalangan perawat Gen Z.	Intensi *turnover* perawat Gen Z dipicu oleh pemenuhan kebutuhan dasar yang belum optimal, terutama pendapatan, beban kerja, aspek spiritual, dan kepercayaan diri, menunjukkan pentingnya pendekatan holistik berbasis kebutuhan generasi muda.
(Muchtadin & Sundary, 2023)	Seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bakti Timah Medika	Tidak ada intervensi klinis (observasional).	Tidak ada kelompok kontrol karena desain observasional.	Hasil menunjukkan bahwa:	Stres kerja meningkatkan *turnover intention*, sedangkan

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

(Indonesia)	Pangkalpinang. Jumlah populasi: 212 perawat Jumlah sampel: 91 perawat (response rate 42,92%) Kriteria inklusi: • Perawat aktif bekerja di RS Bakti Timah Medika Pangkalpinang • Bersedia mengisi kuesioner • Status kepegawaian tidak dibatasi (tetap/tidak tetap) • Tidak ada batasan usia atau masa kerja Karakteristik responden: • Perempuan: 72.52% (66 orang) • Laki-laki: 27.47% (25 orang) • Status menikah: 81.32% • Pendidikan: Diploma 68.13%; Sarjana 31.87% • Rentang usia dominan: 28–47 tahun (86.81%) Strategi rekrutmen: • Menggunakan sampel jenuh (total sampling)	Penelitian menilai pengaruh tiga variabel paparan terhadap *turnover intention*: 1. Komitmen Afektif *(Affective Commitment)* • Instrumen: 6 item (1 item dieliminasi → 5 item valid) 2. Stres Kerja (*Work stress*) • Instrumen: 9 item (4 item dieliminasi → 5 item valid) 3. Work Engagement • Instrumen: 9 item (2 item dieliminasi → 7 item valid)	Perbandingan dilakukan berdasarkan variasi tingkat paparan: • Komitmen afektif tinggi vs rendah • Stres kerja tinggi vs rendah • *Work engagement* tinggi vs rendah	Komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (β = –0.324, p = 0.004) artinya semakin tinggi komitmen afektif, semakin rendah niat untuk berpindah kerja. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (β = 0.523, p = 0.000) artinya semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi niat untuk berpindah kerja. *Work engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (β = 0.072, p = 0.489) artinya variabel ini tidak terbukti mengurangi niat keluar kerja dalam sampel ini.	komitmen afektif menurunkannya secara signifikan, sementara work engagement tidak terbukti berpengaruh, menegaskan peran emosional dan psikologis dalam retensi perawat.
(Audrey, 2024). (Indonesia)	Perawat yang bekerja di *Hospital* X, Kota Depok. Karakteristik populasi temuan studi: Perawat angka *turnover* tertinggi (153 dari 229 resignasi, 2021–2023). Tingkat *turnover* perawat mencapai 12% tahun 2022 (di atas ambang normal 10%).	Tidak ada intervensi eksperimen karena desain kualitatif deskriptif. Penelitian mengeksplorasi faktor penyebab *turnover intention*, yaitu: Variabel / Faktor yang Diidentifikasi • Beban kerja (*Workload*) • Kepuasan kerja • Kepuasan gaji (*Salary Satisfaction)* • Standarisasi / teknik penelitian	Tidak ada kelompok kontrol. Perbandingan dilakukan secara tematik melalui perbedaan pengalaman antara: • Perawat aktif vs perawat yang resign	Beban kerja yang berat dan tidak proporsional, kepuasan kerja rendah (hubungan kerja, evaluasi kinerja tidak jelas, minim apresiasi), Kepuasan gaji rendah (kompensasi tidak seimbang, minim insentif) Strategi rekomendasi: Menambah jumlah tenaga perawat → mengurangi beban kerja	Beban kerja berat, kepuasan kerja rendah, dan ketidakpuasan gaji menjadi penyebab utama *turnover intention*, sehingga strategi retensi perlu difokuskan pada penambahan tenaga, sistem remunerasi adil, evaluasi kinerja transparan, dan

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

	Faktor *resign* dominan: lanjut pendidikan, menjadi ASN, beban kerja berat, kompensasi kurang. Informan penelitian (kualitatif): 1 HR *Manager* 1 Kepala Bagian Administrasi & Perencanaan Kepegawaian 1 *Nursing Manager* 4 perawat aktif 1 perawat yang sudah *resign*		• Level manajerial (HR/*Nursing Manager*) vs tenaga pelaksana • Variasi beban kerja & tingkat kepuasan kerja	. Evaluasi kinerja secara transparan dan terjadwal . Menerapkan sistem remunerasi yang kompetitif dan adil . Pelatihan & pengembangan kompetensi secara berkala . Penjadwalan kerja fleksibel untuk meningkatkan *work–life balance*	pengembangan karier.
(Poku et al., 2022) (Ghana)	Jumlah sampel N = 348 *Registered Nurses* (RN) Karakteristik sampel: • RN di fasilitas kesehatan publik (primer, sekunder, tersier) • 5 rumah sakit di Kumasi Metropolis, Ghana • rerata usia : 34 ± 4.73 tahun • Mayoritas perempuan (81.6%) • Lama kerja dominan: 5–10 tahun • Bekerja minimal 1 tahun dan memberikan asuhan langsung Metode sampling: *Proportionate stratified sampling & convenience sampling*	Jenis studi: Studi observasional deskriptif korelasional *(multicentre cross-sectional)* paparan yang diteliti: • *Quality of Work-Life* (QoWL) • Domain QoWL: – *General well-being* – *Home–work interface (work–life balance)* – *Job & career satisfaction* – *Control at work* – *Working conditions* – *Stress at work* Instrumen: WRQoL *Scale* & *Turnover intention Scale*	Perbandingan: • QoWL tinggi vs QoWL rendah • Domain QoWL baik vs buruk • Tingkat stres kerja tinggi vs rendah Desain: *Cross-sectional*; perbandingan antar kelompok internal	Hasil utama: • 69.5% RN menilai QoWL rendah • 47.7% RN memiliki *turnover intention* tinggi Hubungan signifikan: • QoWL ↘ *turnover intention* r = −0.406; p < 0.001 • Semua domain QoWL berkorelasi signifikan dengan *turnover intention* Prediktor signifikan *turnover intention*: • *General well-being* (β = −0.121; p = 0.023) • *Job control & satisfaction* (β = −0.179; p = 0.011) • *Working conditions* (β = −0.173; p = 0.004) • *Stress at work* (β = 0.116; p = 0.021)	Kualitas kehidupan kerja perawat yang rendah secara signifikan meningkatkan *turnover intention*. Faktor kesejahteraan umum, kepuasan kerja, kondisi kerja, keseimbangan kerja–kehidupan, dan stres kerja menjadi determinan penting, sehingga peningkatan QoWL merupakan strategi kunci untuk retensi perawat, terutama pada konteks negara berpenghasilan rendah–menengah.

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

PEMBAHASAN

Berdasarkan 13 artikel yang dianalisis, terdapat lima penelitian yang secara eksplisit membahas hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*. Beban kerja merupakan salah satu faktor organisasi yang paling konsisten dilaporkan berkontribusi terhadap peningkatan *turnover intention* perawat. Peningkatan tuntutan fisik, mental, serta tekanan waktu menyebabkan kelelahan dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk meninggalkan organisasi. Studi di Indonesia menemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan *turnover intention*, baik pada analisis bivariat maupun multivariate (Hikmawati & Riyadi, 2020). Temuan serupa juga menunjukkan bahwa beban kerja tetap menjadi prediktor signifikan *turnover intention* setelah variabel lain seperti kompensasi dan dukungan organisasi dikendalikan (Rahmansyah, Aji, Suratman, & Arum, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh independen terhadap intensi *turnover*.

Pada perawat Generasi z, hasil penelitian *mixed methods* menunjukkan bahwa beban kerja tinggi akibat keterbatasan jumlah tenaga dan rasio perawat dengan pasien yang tidak ideal menjadi determinan utama munculnya niat keluar kerja (Saadah, Wardhani, & Pramadhani, 2024). Selain itu, peningkatan beban kerja, terutama pada perawat dengan pengalaman kerja singkat, berkontribusi pada kelelahan dan peningkatan risiko *turnover* (Martin, Kaminski-Ozturk, O'Hara, & Smiley, 2023). Beban kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *turnover intention*, melainkan memengaruhi kepuasan kerja (Almubarokah et al., 2024). Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* dapat bersifat tidak langsung dan dipengaruhi oleh kondisi psikologis perawat.

Stres kerja merupakan variabel yang paling konsisten ditemukan berhubungan dengan *turnover intention* dalam literature, dari total tiga belas artikel yang dianalisis, terdapat delapan jurnal yang membahas hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* perawat. Pada perawat baru Generasi z menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan meningkatkan risiko *turnover intention* sejak fase awal bekerja, terutama pada unit dengan tekanan tinggi seperti ICU (An et al. 2022). Hal ini menegaskan bahwa stres kerja menjadi faktor krusial pada masa transisi awal karir. Hubungan positif antara stres kerja dan *turnover intention* juga ditemukan dalam berbagai konteks penelitian yang melaporkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* (Muchtadin dan Sundary, 2023). Temuan lain menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu prediktor utama *turnover intention* dalam kerangka kualitas kehidupan kerja perawat (Poku, Alem, Poku, Osei, Amoah, & Ofei, 2022).

Stres kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis perantara, di mana lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti *workplace incivility*, meningkatkan *turnover intention* melalui peningkatan stres kerja (Durmuş, Ünal, Türktemiz, & Öztürk, 2024). ini menegaskan bahwa stres kerja bukan hanya faktor langsung, tetapi juga proses internal yang menjembatani pengaruh kondisi lingkungan terhadap niat keluar. Meskipun terdapat penelitian yang melaporkan hasil tidak signifikan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja pada beberapa konteks dapat bersifat tidak langsung melalui kondisi psikologis lain seperti kepuasan kerja (Almubarokah et al., 2024). Pada perawat Generasi z yang masih berada pada fase adaptasi profesional, keterbatasan pengalaman dan kemampuan regulasi emosi menyebabkan stres kerja lebih mudah berkembang menjadi keinginan untuk berpindah kerja.

Secara keseluruhan, sintesis literatur menunjukkan bahwa stres kerja merupakan determinan paling dominan, paling konsisten, dan paling stabil dalam memengaruhi *turnover intention*, khususnya pada perawat Generasi z. Stres kerja berperan sebagai respons psikologis terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu, yang pada akhirnya mendorong perilaku *turnover intention*.

Work–life balance (WLB) juga merupakan faktor penting yang berperan sebagai protektif terhadap *turnover intention*, terutama pada Generasi z. Dari total tiga belas artikel yang dianalisis, terdapat enam jurnal membahas hubungan antara *work–life balance* atau dimensi keseimbangan kehidupan kerja dengan *turnover intention*. Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi/*work interference with personal life* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan *Work–life balance* yang baik meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

turnover intention (Gautam et al., 2024). *Work–life balance* yang tinggi secara signifikan menurunkan *turnover intention* pada perawat Generasi z (Lee dan Shin, 2025).

Domain *home–work interface* dalam kualitas kehidupan kerja berkorelasi negatif dengan *turnover intention* (Poku et al., 2022). Jadwal kerja yang tidak fleksibel dan ketidakseimbangan waktu kerja menjadi pemicu utama niat resign perawat (Audrey, 2024). Ketidakseimbangan *work–life balance* menurunkan pemenuhan kebutuhan psikologis perawat Generasi z dan memperkuat intensi *turnover* (Saadah et al., 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa *work–life balance* tidak hanya berkaitan dengan aspek waktu, tetapi juga dengan kesejahteraan emosional, sosial, dan spiritual perawat.

Secara keseluruhan, sintesis literatur menunjukkan bahwa *work–life balance* berperan sebagai faktor protektif yang mampu menekan dampak negatif beban kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Pada perawat Generasi z, keseimbangan kerja dan kehidupan menjadi kebutuhan fundamental yang memengaruhi keputusan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi.

SIMPULAN

Turnover intention pada perawat Generasi z merupakan tantangan strategis bagi rumah sakit karena berdampak pada stabilitas sumber daya manusia, mutu pelayanan, dan keberlanjutan organisasi. Berdasarkan hasil sintesis literatur periode 2020–2025, stres kerja merupakan faktor yang paling konsisten dan paling signifikan memengaruhi *turnover intention*, diikuti oleh beban kerja sebagai faktor pemicu utama, sementara *work–life balance* berhubungan negatif signifikan dan berperan sebagai faktor protektif.

Beban kerja yang tinggi meningkatkan tekanan psikologis dan memperkuat stres kerja, yang selanjutnya mendorong munculnya niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, *work–life balance* yang baik berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja sehingga mampu menekan *turnover intention*. Dengan demikian, urutan kekuatan pengaruh terhadap *turnover intention* perawat Generasi z adalah stres kerja, beban kerja, dan *work–life balance*. Temuan ini sejalan dengan *Job Demands–Resources* (JD-R) theory, yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja *(job demands)* seperti beban kerja dan stres emosional akan meningkatkan kelelahan dan perilaku *withdrawl* apabila tidak diimbangi oleh sumber daya kerja *(job resources),* sedangkan sumber daya seperti *work–life balance* berperan protektif dalam menurunkan risiko *turnover intention* (Zhang, Huang, Zhao, Li, & Du, 2025).

Turnover intention perawat Generasi z dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara tuntutan kerja dan sumber daya individu. Oleh karena itu, strategi retensi perawat Generasi z perlu difokuskan pada pengelolaan beban kerja yang proporsional, penguatan manajemen stres kerja, serta kebijakan organisasi yang mendukung *work–life balance* secara berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan mampu menekan *turnover intention*, meningkatkan kepuasan kerja, dan menjaga keberlanjutan tenaga keperawatan di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Almubarokah, N. B., Bagis, F., Endratno, H., & Rahmawati, I. Y. (2024). Hospital Nurse Turnover Intention: The Role Of *Work stress* And *Workload* With Job Satisfaction As Mediation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *8*(1).

An, M., Heo, S., Hwang, Y. Y., Kim, J., & Lee, Y. (2022). Factors affecting turnover intention among new graduate nurses: Focusing on job stress and sleep disturbance. *Healthcare*, 10(6), 1122.

Audrey, A. D. A. (2024). Strategy to Reduce Nurse Turnover Intention at X Hospital, Depok City. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, *21*(2), 217-223.

Durmuş, A., Ünal, Ö., Türktemiz, H., & Öztürk, Y. E. (2024). The effect of nurses' perceived *Workplace incivility* on their presenteeism and turnover intention: the mediating role of *work stress* and psychological resilience. *International Nursing Review*, *71*(4), 960-968.

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799

Gautam, P. K., Gautam, D. K., & Bhetuwal, R. (2025). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, *33*(3), 538-557.

Hikmawati, A. N., & Riyadi, M. E. (2020). The Family Experience as A Supervisor of Ingesting Drugs to the Adherence to Treatment of Tuberculosis Patients. *Jurnal Keperawatan*, *12*(4), 789-798.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2019. *Profil Kesehatan Indonesia 2019*. Diakses dari https://kemkes.go.id/id/profil-kesehatan-indonesia-2019.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 2023 *rofil Kesehatan Indonesia 2023*. Diakses dari https://kemkes.go.id/id/profil-kesehatan-indonesia-2023

Lee, M. S., & Shin, S. (2025). Factors affecting the turnover intention of newly graduated Generation Z nurses in Korea: multilevel analysis. *Human Resources for Health*, *23*(1), 36.

Marsha, A., Satar, Y. P., & Hutapea, F. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Turnover pada Perawat dan Bidan di Rumah Sakit Bunda Sejati Kota Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, *8*(2), 156-166.

Martin, B., Kaminski-Ozturk, N., O'Hara, C., & Smiley, R. (2023). Examining the impact of the COVID-19 pandemic on burnout and stress among US nurses. *Journal of nursing Regulation*, *14*(1), 4-12.

Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat. *Journal of Health Management Research*, *2*(2), 35-42.

Okstoria, M. R. (2022). Kecenderungan Turnover Intention Pada Perawat Dampak dari Beban Kerja: Tendency to Turnover Intention in Nurses' Impact of *Workload*. *Indonesian Scholar Journal of Medical and Health Science*, *1*(09), 340-347.

Poku, C. A., Alem, J. N., Poku, R. O., Osei, S. A., Amoah, E. O., & Ofei, A. M. A. (2022). Quality of work-life and turnover intentions among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study. *Plos one*, *17*(9), e0272597.

Qanitah, Q., Muhadi, M., & Indahyati, E. (2022). Faktor determinan turnover intention perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Ilmiah Keperawatan SHT*, *17*(2), 150-155.

Rahmansyah, I., Aji, B. ., Suratman, S., & Arum, K. K. . (2025). Factors influencing nurse turnover intention at private Hospitals in Purwokerto in 2024. *Science Midwifery*, *13*(2), 696–703.

Saadah, J., Wardhani, U., & Pramadhani, W. (2024). Studi mixed methods: determinan intensi turnover perawat gen z di rumah sakit. *MENARA MEDIKA Учредители: LPPM Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*, *7*(1), 162-173.

Supriyadi, S., Hikmawati, A. N., Dinanti, T. O., Amalia, R., & Kunanti, T. (2025). Faktor-faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* perawat di rumah sakit. *Jurnal Penelitian Keperawatan*, 11(1), 23–30.

World Health Organization. (2023). State of the world's nursing 2023: Investing in education, jobs and leadership. Diakses dari https://www.who.int/publications/i/item/9789240110236

Yulia, S., Tjatur, D. D., & Kodyat, A. G. (2018). Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover perawat di rumah sakit umum Anissa Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, *2*(1), 77-89.

Zhang, X., Huang, H., Zhao, S., Li, D., & Du, H. (2025). Emotional exhaustion and turnover intentions among young ICU nurses: a model based on the job demands-resources theory. *BMC nursing*, *24*(1), 136.

Hayuningtiyas Purbashinta*, Catharina Dwiana Wijayanti

Program Magister Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sint Carolus
Korespondensi penulis: Hayuningtiyas Purbashinta. *Email: hayuningtiyaspurbashinta@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v20i3.2799