

Determinan *Turnover Intention* Pada Perawat Bakti Timah Medika

Determinants of Turnover Intention in Bakti Timah Medika Nurses

*Muchtadin¹, Zelvy Emmelya Sundry²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang, Indonesia

²Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKES Citra Delima Pangkalpinang, Indonesia

Correspondence*: Muchtadin

Address: J H. Ismail, RT 5/3, Jakarta Barat, Indonesia, 11560 | e-mail: muchtadinmuch12@gmail.com

Indexing

Keyword:

job satisfaction, job stress, learning agility, turnover intention

Abstract

Background: Nurse turnover intention is a problem in the health service sector throughout the world because it is related to the large costs incurred by hospitals and the decline in the quality of health service human resources.

Aims: This research is aimed at finding out the magnitude of the impact that learning agility, job satisfaction and work stress have on the turnover intention of Bakti Timah Medika nurses.

Methods: The research design is quantitative causality. The number of respondents was 82 nurses taken using convenience sampling. SEM-PLS is used as a data analysis method.

Results: The findings in this study show that job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention, while work stress has a significant positive effect on turnover intention. Learning agility was found to have no effect on nurse turnover intention.

Conclusion: Future researchers can use mediating variables such as job stress and job satisfaction to explain the influence of learning agility on turnover intention which is not significant in nurses. Management must further increase nurses' job satisfaction through increasing salaries and benefits, creating a comfortable work environment, improving nurses' welfare, improving the hospital management system. Management must pay attention to nurses' work stress by providing freedom in determining work schedules, reducing workload by adding personnel. In the end, all of these things are useful for reducing nurse turnover intention.

Abstrak

Kata kunci:

kepuasan kerja, learning agility, stres kerja, turnover intention

Latar Belakang: Niat perawat untuk resign merupakan permasalahan pada sektor layanan kesehatan di seluruh dunia karena terkait dengan besarnya biaya yang dikeluarkan rumah sakit dan menurunnya kualitas sumber daya manusia pelayanan kesehatan.

Tujuan: Penelitian ini ditujukan guna mengetahui besar dampak yang diberikan learning agility, kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention perawat Bakti Timah Medika Pangkalpinang.

Metode: Desain penelitian bersifat kuantitatif kausalitas. Jumlah responden sebanyak 82 perawat yang diambil secara convenience sampling. SEM-PLS digunakan sebagai metode analisis data.

Hasil: Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention sedangkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Learning agility ditemukan tidak berpengaruh terhadap turnover intention perawat.

Kesimpulan: Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel mediasi seperti stres kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan pengaruh learning agility terhadap turnover intention yang tidak signifikan pada perawat. Pihak manajemen harus lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui peningkatan gaji dan tunjangan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kesejahteraan perawat, meningkatkan sistem manajemen rumah sakit. Pihak manajemen harus memperhatikan stres kerja perawat dengan memberikan kebebasan dalam menentukan jadwal kerja, mengurangi beban pekerjaan dengan menambah personil. Pada akhirnya semua hal tersebut bermanfaat untuk mengurangi turnover intention perawat.

Submitted: 22 November 2023

Revised: 08 Desember 2023

Accepted: 22 Januari 2024

PENDAHULUAN

Pergantian perawat menjadi permasalahan sumber daya manusia pada sektor layanan kesehatan di seluruh dunia. Tingkat *turnover* perawat di dunia berkisar 15% sampai 44% sedangkan di Indonesia berkisar antara 13% sampai 35%, angkanya tersebut dapat menyebabkan kerugian finansial serta berkurangnya kualitas pekerja (Dewanto & Wardhani, 2018). Sebagian besar biaya pergantian perawat disebabkan oleh penggantian sementara sehingga pentingnya bagi organisasi dalam mempertahankan keberadaan perawat (Duffield et al., 2014). Pergantian pekerja memberikan beban bagi organisasi berupa biaya rekrutmen, biaya pelatihan, serta perubahan kualitas pekerja (Sorensen & Ladd, 2020). Pergantian perawat menjadi masalah penting bagi organisasi layanan kesehatan karena menimbulkan biaya yang signifikan pada anggaran rumah sakit dan biaya pengeluaran kesehatan (Roche et al., 2015).

Turnover intention pada perawat ditentukan oleh beragam penyebab. Dalam kurun waktu satu hingga lima tahun, *turnover intention* perawat dipengaruhi oleh faktor stres secara psikologis, *burnout* dan kepuasan kerja (Labrague et al., 2020). Faktor kelelahan, penghargaan yang diberikan oleh organisasi, komitmen afektif dari perawat menjadi penentu tinggi rendahnya *turnover intention* perawat (Takase et al., 2015). Konflik antara pekerjaan dengan keluarga menjadi faktor niat berpindah atau *turnover intention* perawat (Yildiz et al., 2021). Kepemimpinan transformasional dapat mengurangi niat berpindah namun tergantung pada tingkat stres dan komitmen yang dimiliki perawat (Rindu et al., 2020).

Faktor yang berdampak positif terhadap niat berpindah perawat seperti *burnout*, kelelahan emosional, kemungkinan promosi yang kecil sedangkan faktor yang berdampak negatif seperti komitmen organisasi, *person-organizational fit*, komitmen karir, keterikatan kerja, kepuasan kerja, dan *job embeddedness* (Kim & Kim, 2021). Keterlibatan dalam urusan rumah sakit, kecukupan sumber daya, usia, gelar profesional, tahun kerja, jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan merupakan prediktor niat perawat untuk berhenti (Chen et al., 2018).

Penelitian yang mengkaitkan antara *learning agility* terhadap *turnover intention* masih sangat minim. Penelitian sebelumnya menggunakan populasi berupa tingkat eksekutif atau pengambil keputusan (Tripathi et al., 2020). Kebanyakan dari penelitian sebelumnya terkait *learning agility* menggunakan dilakukan di tingkat eksekutif (Ghosh et al., 2021; Saputra, 2018). Konstruksi ketangkasan belajar (*learning agility*) telah digunakan sebagai faktor penting untuk mengidentifikasi karyawan berpotensi besar dan memilih manajer selama bertahun-tahun (De Meuse, 2023). Ketangkasan belajar adalah sebuah konsep yang telah digunakan untuk memprediksi potensi kepemimpinan di beberapa bidang, namun belum dieksplorasi dalam populasi keperawatan (Glassman & Withall, 2018). Sejauh ini belum ditemukan dampak yang diberikan *learning agility* terhadap *turnover intention* perawat. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan populasi yang ada dengan menggunakan sampel berupa perawat.

Turnover intention atau niat berpindah merupakan kesadaran individu untuk keluar dari organisasi dalam waktu dekat dan hal ini dianggap sebagai prediktor terkuat dari *turnover* aktual (Dutta & Khatri, 2017). *Turnover intention* diartikan sebagai seberapa sering seseorang memiliki pemikiran dan besarnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016). Penyebab *turnover* karyawan dalam organisasi umumnya diakibatkan faktor eksternal (misalnya ketersediaan lapangan kerja dan tingkat pengangguran), faktor organisasi (misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan), dan faktor individu (misalnya ketidakpuasan akan pekerjaannya dan kinerja orang lain) (Demirtas & Akdogan, 2015).

Learning agility berfokus pada perilaku manusia, proses kognitif tingkat tinggi, dan pemindahan pelajaran secara selektif dalam satu lingkungan dan menerapkannya pada lingkungan yang berbeda (De Meuse, 2017). *Learning agility* ialah kemauan dan kemampuan

untuk belajar dari pengalaman, dan kemudian menerapkan pembelajaran tersebut dalam situasi baru agar berhasil dalam situasi baru (Yadav & Dixit, 2017).

Kepuasan kerja merupakan respon perasaan positif perawat terhadap kondisi pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan mereka sebagai hasil dari evaluasi terhadap nilai atau kesetaraan dalam pengalaman kerja (Liu et al., 2016). Kepuasan kerja merupakan reaksi afektif perawat terhadap pekerjaan dari perbandingan hasil aktual yang dilakukan pemegang jabatan dengan hasil yang diinginkan, diharapkan, dan layak diterima (Castaneda & Scanlan, 2014). Sebagian besar definisi kepuasan kerja mengikuti pendekatan afektif secara global, pendekatan faset, pendekatan harapan dan kebutuhan, serta pendekatan kesejahteraan (Dilig-Ruiz et al., 2018).

Definisi stres dari beragam situasi manusia ialah suatu kondisi di mana seseorang terangsang dan dibuat cemas oleh tantangan permusuhan yang tidak bisa dikendalikan (Fink, 2016). Stres kerja sendiri mencerminkan beban kerja dan kecukupan sumber daya (Tongchaiprasit & Ariyabuddhiphongs, 2016). Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang sifatnya merusak ketika keterampilan, sumber daya, dan tuntutan seseorang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Gheshlagh et al., 2017).

Penelitian sebelumnya menemukan pengaruh *learning agility*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* (Labrague et al., 2020; Muchtadin & Sundary, 2023; Tripathi et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar dampak yang diberikan oleh *learning agility*, kepuasan kerja, dan stres kerja terhadap *turnover intention* perawat Bakti Timah Medika.

METODE

Penelitian ini memakai desain kuantitatif kausalitas. Jumlah sampel sebanyak 82 orang perawat. *Convenience sampling* digunakan dalam pengambilan sampel atau siapa saja anggota populasi yang bersedia menjadi responden. PLS-SEM digunakan sebagai metode analisis data dalam menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengukuran *learning agility* diadaptasi dari (Bedford, 2011). Pengukuran kepuasan kerja dan stress kerja diadaptasi dari (Chao et al., 2015). Pengukuran *turnover intention* diadaptasi dari (Nissly et al., 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Responden terdiri dari 25 laki-laki (30,5%) dan 57 perempuan (69,5%). Mayoritas perawat atau sebanyak 67 orang (81,7%) lahir antara tahun 1981 sampai 1996 (generasi Y), 14 perawat (17,1%) lahir antara tahun 1965 sampai 1980 (generasi X), 1 perawat (1,2%) lahir antara tahun 1997 sampai 2012 (generasi Z). Sebanyak 51 perawat (62,2%) berpendidikan akhir diploma dan 31 perawat (37,8%) berpendidikan akhir sarjana atau D4. Sebanyak 36 perawat (43,9%) telah bekerja selama 10 tahun lebih namun kurang dari 15 tahun, 20 perawat (24,4%) telah bekerja 15 tahun lebih namun kurang dari 20 tahun, 18 perawat (22%) telah bekerja 5 tahun lebih namun kurang dari 10 tahun, 7 perawat (8,5%) telah bekerja 20 tahun lebih, 1 perawat (1,2%) telah bekerja kurang dari 5 tahun. Mayoritas responden ialah perempuan, berada di generasi Y, berpendidikan diploma, serta sudah bekerja selama 10 tahun lebih namun kurang dari 15 tahun.

Uji Validitas

Tabel 1. Nilai *Outer Loadings*

	LA		KK		SK		TI
La1	0.667	Kk1	0.715	Sk2	0.645	Ti1	0.886
La2	0.647	Kk2	0.726	Sk4	0.552	Ti2	0.870
La3	0.524	Kk5	0.717	Sk5	0.588	Ti3	0.907
La4	0.686	Kk6	0.721	Sk6	0.727	Ti4	0.768
La5	0.882	Kk7	0.836	Sk7	0.809		
La6	0.873	Kk8	0.786	Sk8	0.793		
La7	0.746			Sk9	0.741		
La8	0.785			Sk10	0.773		
La9	0.726			Sk11	0.755		

Tabel 1 memuat nilai *outer loadings* dari setiap item seluruh variabel. *Learning agility* mempunyai kisaran nilai *outer loadings* antara 0,524 hingga 0,882. Kepuasan kerjamempunyai kisaran nilai *outer loadings* antara 0,715 hingga 0,836. Stres kerja mempunyai kisaran nilai *outer loadings* antara 0,552 hingga 0,809. *Turnover intention* mempunyai kisaran nilai *outer loadings* antara 0,768 hingga 0,907. Nilai *outer loadings* diatas 0,5 tetap diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	AVE	Hasil
<i>Learning Agility</i>	0.539	Valid
Kepuasan Kerja	0.565	Valid
Stres Kerja	0.511	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.738	Valid

Tabel 2 terdapat nilai *average variant extracted* (AVE) dari tiap-tiap variabel di mana semuanya memiliki angka di atas 0,5 sehingga semua alat ukur varaibel dinyatakan valid. Nilai AVE didapatkan setelah menghapus item kepuasan kerja nomor 3 dan 4 serta item stres kerja nomor 1, 3, 12, dan 13.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Skor Alfa Cronbach dan Reliabilitas Komposit

Variabel	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
<i>Learning Agility</i>	0.896	0.911
Kepuasan Kerja	0.845	0.886
Stres Kerja	0.878	0.902
<i>Turnover Intention</i>	0.880	0.918

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas di mana semua variabel dalam penelitian ini memiliki skor Alfa Cronbach dan reliabilitas komposit di atas 0,7. Hal ini mengartikan bahwa semua alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Validitas Diskriminan

Tabel 4. Nilai HTMT

	KA	LA	SK	TI
KA				
LA	0.290			
SK	0.307	0.313		
TI	0.552	0.318	0.628	

Tabel 4 memuat hasil uji validitas diskriminan menggunakan HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio). Semua nilai dalam Tabel 4 lebih kecil dari 0,9 sehingga setiap variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik atau memiliki ciri khasnya masing-masing dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Uji *R Square*

Tabel 5. *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Turnover Intention</i>	0.438	0.424

Tabel 5 memperlihatkan skor *R Square* sebesar 0,438. Skor tersebut mengartikan bahwa kepuasan kerja dan stress kerja berkontribusi terhadap *turnover intention* perawat sebesar 43,8% dan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

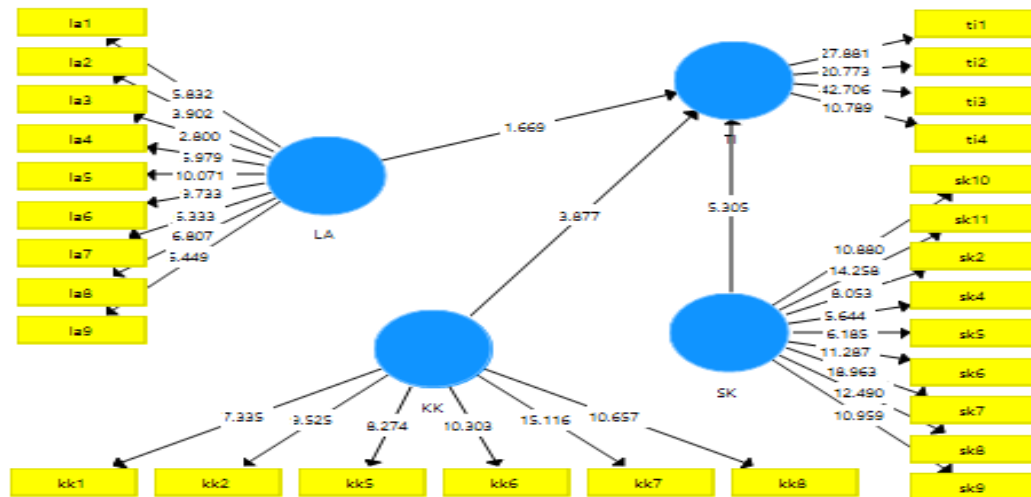
Uji *f Square*

Tabel 6. *f Square*

	<i>Turnover Intention</i>
<i>Learning Agility</i>	0.032
Kepuasan Kerja	0.173
Stres Kerja	0.326

Tabel 6 menunjukkan nilai *f square*. Pada *learning agility* terhadap *turnover intention* didapatkan nilai sebesar 0,032 ($< 0,15$ namun $> 0,02$) sehingga dampaknya dianggap kecil. Pada kepuasan kerja terhadap *turnover intention* didapatkan skor sebesar 0,173 ($> 0,15$ dan $< 0,35$) sehingga dampaknya dianggap sedang. Pada Stres kerja terhadap *turnover intention* didapatkan skor sebesar 0,326 ($> 0,15$ dan $< 0,35$) sehingga dampaknya dianggap sedang. Stres kerja memberikan dampak tertinggi terhadap *turnover intention* perawat apabila dilihat dari nilai *f square*.

Uji Hipotesis



Gambar 1. Koefisien Jalur

Gambar 1 menunjukkan arah masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Pada pengaruh *learning agility* terhadap *turnover intention* didapatkan nilai $t = 1,669$ ($< 1,96$) yang artinya tidak berdampak signifikan. Pada pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja didapatkan nilai t masing-masing sebesar 3,877 dan 5,305 yang artinya kedua variabel tersebut berdampak signifikan terhadap *turnover intention*. Arah dari pengaruh ketiga variabel akan dibahas pada bagian selanjutnya.

Tabel 7. Uji Hipotesis

	Original Sample	Nilai P	Keputusan
LA ► TI	-0.139	0.095	Ditolak
KK ► TI	-0.326	0.000	Diterima
SK ► TI	0.445	0.000	Diterima

Tabel 7 menunjukkan hasil pengujian hipotesis. Pengaruh *learning agility* terhadap *turnover intention* ditemukan tidak signifikan dengan nilai $P = 0,095$ ($> 0,05$) dengan arah hubungan bersifat negatif (-0,139). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ditemukan signifikan dengan nilai $P = 0,000$ ($< 0,05$) dengan arah hubungan bersifat negatif (-0,326). Hal ini berarti kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* ditemukan signifikan dengan nilai $P = 0,000$ ($< 0,05$) dengan arah hubungan bersifat positif (0,445). Hal ini menandakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Tanpa melihat arah hubungan (positif atau negatif) terlihat bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan kepuasan kerja dan *learning agility*.

Pengaruh Learning Agility Terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menemukan bahwa *learning agility* bukan merupakan faktor yang berdampak terhadap *turnover intention* perawat. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya pada sampel eksekutif tingkat pemula dan menengah yang bekerja di perusahaan perangkat lunak teknologi informasi di mana *learning agility* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Tripathi et al., 2020). Penyebab *learning agility* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dikarenakan terdapat faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap *turnover intention* perawat seperti stres kerja dan kepuasan kerja (Tabel 7). Kepuasan kerja dapat

menjembatani faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan naik turunnya tingkat *turnover intention* (Berber et al., 2022; Han & Jekel, 2011; Huang & Su, 2016; Lim et al., 2017). Hal ini menandakan bahwa *learning agility* akan menurunkan niat perawat untuk keluar dari pekerjaannya hanya ketika perawat kurang merasa puas dengan pekerjaannya. *Learning agility* pada perawat harus terlebih dahulu membuat perawat merasa puas dengan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* perawat (Tabel 7). Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya di mana terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan niat berpindah perawat (Alsaraireh et al., 2014). Perawat yang cenderung lebih puas dengan pekerjaannya memiliki *turnover intention* yang kecil jika organisasi memberikan dukungan terhadap mereka (Poghosyan et al., 2017). Kepuasan kerja yang lebih tinggi mampu menurunkan stres kerja dan niat berpindah pada perawat (Kuo et al., 2014).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* perawat (Tabel 7). Hasil tersebut didukung oleh beberapa temuan sebelumnya. Stres kerja berdampak langsung terhadap *turnover intention* maupun berdampak tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja perawat (Kuo et al., 2014). Stres kerja berkorelasi positif dengan niat berpindah dan efeknya akan lebih kuat pada perawat yang mempunyai keterikatan pada pekerjaan yang tinggi dibandingkan yang rendah (Fasbender et al., 2019). Stres kerja perawat menjembatani dampak yang diberikan budaya organisasi terhadap niat berpindah (Lee & Jang, 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini ialah *learning agility* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat Bakti Timah Medika. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* perawat Bakti Timah Medika. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* perawat Bakti Timah Medika. Niat perawat untuk pindah dan keluar dari pekerjaan akan rendah apabila tingkat kepuasan kerjanya tinggi dan tingkat stres kerja yang rendah.

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel mediasi seperti stres kerja dan kepuasan kerja untuk menjelaskan pengaruh *learning agility* terhadap *turnover intention* yang tidak signifikan pada perawat. Pihak manajemen harus lebih meningkatkan kepuasan kerja perawat melalui peningkatan gaji dan tunjangan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan kesejahteraan perawat, meningkatkan sistem manajemen rumah sakit. Pihak manajemen harus memperhatikan stres kerja perawat dengan memberikan kebebasan dalam menentukan jadwal kerja, mengurangi beban pekerjaan dengan menambah personil. Pada akhirnya semua hal tersebut bermanfaat untuk mengurangi *turnover intention* perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsaraireh, F., Quinn Griffin, M. T., Ziehm, S. R., & Fitzpatrick, J. J. (2014). Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23(5), 460–467.
- Bedford, C. L. (2011). The Role of Learning Agility in Workplace Performance and Career Advancement. In *University of Minnesota*.
- Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between FWAs and Turnover Intentions. *Sustainability*, 14(8), 4502.

-
- Castaneda, G. A., & Scanlan, J. M. (2014). Job satisfaction in nursing: A concept analysis. *Nursing Forum*, 49(2), 130–138.
- Chao, M.-C., Jou, R.-C., Liao, C.-C., & Kuo, C.-W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(2), NP1827–NP1836.
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396–402.
- De Meuse, K. P. (2017). Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267.
- De Meuse, K. P. (2023). A meta-analytic examination of the relationship between learning agility and general cognitive ability. *Journal of Managerial Issues*, 35(1), 18–33.
- Demirtas, O., & Akdogan, A. A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 130, 59–67.
- Dewanto, A., & Wardhani, V. (2018). Nurse turnover and perceived causes and consequences: a preliminary study at private hospitals in Indonesia. *BMC Nursing*, 17, 1–7.
- Dilig-Ruiz, A., MacDonald, I., Varin, M. D., Vandyk, A., Graham, I. D., & Squires, J. E. (2018). Job satisfaction among critical care nurses: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 88, 123–134.
- Duffield, C. M., Roche, M. A., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2014). A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*, 70(12), 2703–2712.
- Dutta, S., & Khatri, P. (2017). Servant leadership and positive organizational behaviour: The road ahead to reduce employees' turnover intentions. *On the Horizon*, 25(1), 60–82.
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I. J. M., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 75(2), 327–337.
- Fink, G. (2016). Stress, definitions, mechanisms, and effects outlined: Lessons from anxiety. In *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 3–11). Elsevier.
- Gheshlagh, R. G., Parizad, N., Dalvand, S., Zarei, M., Farajzadeh, M., Karami, M., & Sayehmiri, K. (2017). The prevalence of job stress among nurses in Iran: A meta-analysis study. *Nursing and Midwifery Studies*, 6(4), 143–148.
- Ghosh, S., Muduli, A., & Pingle, S. (2021). Role of e-learning technology and culture on learning agility: An empirical evidence. *Human Systems Management*, 40(2), 235–248.
- Glassman, K. S., & Withall, J. (2018). Nurse manager learning agility and observed leadership ability: A case study. *Nursing Economics*, 36(2), 74–82.
- Han, G., & Jekel, M. (2011). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 41–49.
- Huang, W.-R., & Su, C.-H. (2016). The mediating role of job satisfaction in the relationship between job training satisfaction and turnover intentions. *Industrial and Commercial Training*, 48(1), 42–52.
- Kim, H., & Kim, E. G. (2021). A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020). *Nursing Open*, 8(5), 2406–2418.
- Kuo, H., Lin, K., & Li, I. (2014). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 22(2), 225–233.
- Labrague, L. J., De Los Santos, J. A. A., Falguera, C. C., Nwafor, C. E., Galabay, J. R., Rosales, R. A., & Firmo, C. N. (2020). Predictors of nurses' turnover intention at one and five years' time. *International Nursing Review*, 67(2), 191–198.
- Lee, E., & Jang, I. (2020). Nurses' fatigue, job stress, organizational culture, and turnover

- intention: A culture–work–health model. *Western Journal of Nursing Research*, 42(2), 108–116.
- Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27–41.
- Liu, Y., Aungsuroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Muchtadin, M., & Sundary, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 1–8.
- Nissly, J. A., Barak, M. E. M., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79–100.
- Poghosyan, L., Liu, J., Shang, J., & D'Aunno, T. (2017). Practice environments and job satisfaction and turnover intentions of nurse practitioners. *Health Care Management Review*, 42(2), 162–171.
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurse at private hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 8(E), 551–557.
- Roche, M. A., Duffield, C. M., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2015). The rate and cost of nurse turnover in Australia. *Collegian*, 22(4), 353–358.
- Saputra, N. (2018). Does learning culture impact directly or indirectly on work engagement in the Indonesia oil palm industry. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.30), 561–566.
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The hidden costs of teacher turnover. *Aera Open*, 6(1), 2332858420905812.
- Takase, M., Teraoka, S., & Kousuke, Y. (2015). Investigating the adequacy of the Competence-Turnover Intention Model: how does nursing competence affect nurses' turnover intention? *Journal of Clinical Nursing*, 24(5–6), 805–816.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 33–40.
- Tripathi, A., Srivastava, R., & Sankaran, R. (2020). Role of learning agility and learning culture on turnover intention: an empirical study. *Industrial and Commercial Training*, 52(2), 105–120.
- Yadav, N., & Dixit, S. (2017). A conceptual model of learning agility and authentic leadership development: Moderating effects of learning goal orientation and organizational culture. *Journal of Human Values*, 23(1), 40–51.
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 3317–3330.