

Stres Kerja Dalam Memediasi Faktor-Faktor *Turnover Intention*

Muchtadin ^{1*}, Zelvy Emmelya Sundry ²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas YPPI Rembang

* E-mail: muchtadinmuch12@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-10-2023

Revision: 14-12-2023

Published: 01-01-2024

DOI Article:

10.62421/jibema.v1i1.16

A B S T R A K

Niat berpindah kerja terkait dengan meningkatnya biaya seperti anggaran rumah sakit dan berkurangnya kualitas dari perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh komitmen afektif, *role conflict*, dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja. Responden merupakan 134 perawat di Pertamina Bina Medika. Sampel dipilih melalui *convenience sampling*. Metode analisis data yang dipakai berupa PLS SEM. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh komitmen afektif, *role conflict*, dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan mediasi *work-family conflict* dan *job embeddedness*. Penelitian ini berkontribusi bagi praktik keperawatan dalam mengurangi tingkat *turnover intention* perawat.

Kata Kunci: dukungan rekan kerja, komitmen afektif, *role conflict*, stres kerja, *turnover intention*

A B S T R A C T

Intention to change jobs is related to increasing costs such as hospital budgets and reduced quality of nurses. This research aims to determine the magnitude of the influence of affective commitment, role conflict, co-worker support on turnover intention which is mediated by work stress. Respondents were 134 nurses at Pertamina Bina Medika. The sample was selected through convenience sampling. The data analysis method used is PLS SEM. The research results found that work stress mediates the influence of affective commitment, role conflict, and co-worker support on turnover intention. Future researchers can use work-family conflict and job embeddedness mediation. This research contributes to nursing practice in reducing the level of nurse turnover intention.

Key word: *coworker support, affective commitment, role conflict, work stress, turnover intention*

Acknowledgment

©2024 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Adanya pergantian manajemen dari PT Rumah Sakit Bakti Timah menjadi PT Pertamina Bina Medika IHC akibat kepemilikan saham sebesar 67% menyebabkan berbagai fenomena bagi pegawai rumah sakit tidak terkecuali pada perawat. Perubahan manajemen membuat berubahnya peraturan-peraturan seperti perawat yang dituntut untuk menyandang gelar sarjana, pemotongan tunjangan, pengurangan karyawan yang menambah beban kerja perawat. Fenomena tersebut dapat menyebabkan bertambahnya keinginan pindah perawat (*turnover intention*) dari organisasinya.

Pergantian perawat (*turnover*) merupakan fenomena yang perlu mendapat perhatian karena terkait dengan pasien (misalnya jumlah pasien terjatuh dan mengalami infeksi), rendahnya semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai, rendahnya kualitas perawatan pasien (Roche et al., 2015). Tingkat pergantian perawat di dunia berkisar antara 15 sampai 44% sedangkan di Indonesia berkisar antara 13 sampai 35%, hal tersebut dapat menyebabkan kerugian secara finansial dan berkurangnya kualitas perawat (Dewanto & Wardhani, 2018). Tingkat *turnover* yang lebih tinggi memberikan tuntutan yang besar terhadap anggaran rumah sakit (Roche et al., 2015). Sebagian besar biaya pergantian perawat disebabkan oleh pergantian sementara, sehingga menyoroti pentingnya keinginan perawat untuk tetap berada di organisasinya (Duffield et al., 2014).

Tinggi rendahnya *turnover intention* pada perawat disebabkan oleh beraneka faktor. Keterlibatan dalam urusan rumah sakit, gelar profesional, kecukupan sumber daya, tahun kerja, usia, jenis pekerjaan dan tingkat pendidikan menjadi faktor pemicu niat perawat untuk berhenti bekerja (Chen et al., 2018). Faktor-faktor seperti kepribadian proaktif, adanya anggota keluarga yang sakit parah, adanya pengalaman negatif di tempat kerja, tingginya tekanan pekerjaan dan tingginya konflik pekerjaan-keluarga meningkatkan niat berpindah (Cao et al., 2021). Koordinasi relasi, komitmen afektif dan kepuasan kerja menjadi faktor penentu dari *turnover intention* perawat (Falatah & Conway, 2019). Peluang mendapatkan kompetensi, tingkat pemahaman terhadap aturan organisasi, penggabungan kelompok kerja yang relevan, dan peluang pengembangan profesional menjadi faktor niat berpindah pada perawat baru (Tomietto et al., 2015).

Komitmen afektif terkait secara negatif dengan pemicu stres (Yang et al., 2017). Stres sendiri terkait secara positif dengan niat berpindah (*turnover intention*) perawat (Fasbender et

al., 2019). Komitmen afektif juga menjadi prediktor dari niat berpindah (Falatah & Conway, 2019). Berdasarkan hal ini stres kerja dapat menjembatani hubungan antara komitmen afektif dengan niat berpindah.

Role conflict ditemukan tidak berdampak secara langsung terhadap niat berpindah perawat (Han et al., 2015). Hasil tersebut berbeda di mana *role conflict* terkait secara positif dengan niat berpindah (Boudrias et al., 2020). Adanya perbedaan hasil menandakan bahwa terdapat faktor penghubung antara *role conflict* dengan niat berpindah.

Dukungan rekan kerja ditemukan tidak berpengaruh terhadap niat berpindah (Ghosh et al., 2019). Berbeda dengan hasil penelitian lainnya di mana dukungan rekan kerja berkorelasi negatif terhadap niat berpindah (Pinna et al., 2020). Perbedaan hasil tersebut menandakan perlunya faktor penghubung guna menjelaskan perbedaan hasil. Terdapat kebutuhan untuk menyelidiki hubungan antara persepsi dukungan rekan kerja dan niat berpindah di kalangan perawat (Siddiqi et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh komitmen afektif, *role conflict*, dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh stres kerja pada perawat Pertamina Bina Medika. Selanjutnya akan dibahas mengenai metode penelitian, hasil, pembahasan serta kesimpulan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif kausalitas (sebab akibat). Jumlah responden ialah 134 perawat Pertamina Bina Medika. Sampel dipilih secara *convenience sampling* atau siapa saja yang bersedia menjadi responden. Metode analisis data yang digunakan berupa PLS-SEM melalui perangkat lunak Smartpls. Pengukuran *role conflict*, dukungan rekan kerja dan stres kerja diadaptasi dari (Shukla & Srivastava, 2016). Pengukuran komitmen afektif diadaptasi dari (Kim, 2014). Pengukuran *turnover intention* diadaptasi dari (Bothma & Roodt, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Responden

Responden terdiri dari perawat berjenis kelamin 98 perempuan dan 36 laki-laki. Sebanyak 116 perawat berstatus menikah, dan 18 orang belum menikah. Sebanyak 91 orang pera-

wat berpendidikan akhir gelar diploma, 42 orang berpendidikan akhir sarjana, dan 1 orang berpendidikan akhir magister. Perawat berusia 18-27 tahun sebanyak empat belas orang, berusia 28-37 tahun sebanyak 73 orang, berusia 38-47 tahun sebanyak 43 orang, dan berusia 48 tahun ke atas sebanyak 4 orang. Sebanyak 14 perawat bekerja kurang dari 5 tahun, 31 perawat bekerja lebih dari 5 tahun tetapi kurang dari 10 tahun, 48 perawat bekerja lebih dari 10 tahun tetapi kurang dari 15 tahun, 26 perawat bekerja lebih dari 15 tahun tetapi kurang dari 20 tahun, 15 perawat bekerja lebih dari 20 tahun.

Uji Validitas

Tabel 1. Nilai AVE

Variabel	AVE
Komitmen Afektif	0.619
<i>Role Conflict</i>	0.502
Dukungan Rekan Kerja	0.753
Stres Kerja	0.517
<i>Turnover Intention</i>	0.578

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas di mana semua variabel yaitu komitmen afektif, *role conflict*, dukungan rekan kerja, stres kerja dan *turnover intention* mempunyai nilai AVE di atas 0,5. Hal ini berarti semua variabel dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai Outer Loadings

Komitmen Afektif	<i>Role Conflict</i>	Dukungan Rekan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
KA1 (0.610)	RC1 (0.715)	RK1 (0.756)	SK2 (0.719)	TI1 (0.664)
KA3 (0.840)	RC2 (0.831)	RK2 (0.876)	SK4 (0.699)	TI4 (0.871)
KA4 (0.811)	RC3 (0.726)	RK3 (0.908)	SK6 (0.655)	TI5 (0.731)
KA5 (0.822)	RC4 (0.527)	RK4 (0.919)	SK7 (0.790)	
KA6 (0.829)			SK8 (0.725)	

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 2 menunjukkan skor *outer loadings* masing-masing butir pernyataan dari seluruh variabel. Beberapa butir yang dibuang ialah KA2, SK1, SK3, SK5, SK9, TI2, TI3, TI6. Nilai *outer loadings* komitmen afektif berkisar antara 0,610 sampai 0,840. *Role conflict* berkisar antara 0,527 sampai 0,831. Dukungan rekan kerja berkisar antara 0,756 sampai 0,919. Stres kerja berkisar antara 0,655 sampai 0,790. *Turnover intention* berkisar antara 0,664 sampai 0,871. Semua butir yang memiliki nilai *outer loadings* > 0,5 digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Alfa Cronbach	Reliabilitas Komposit
Komitmen Afektif	0.846	0.889
<i>Role Conflict</i>	0.655	0.797
Dukungan Rekan Kerja	0.888	0.924
Stres Kerja	0.766	0.842
<i>Turnover Intention</i>	0.626	0.802

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji reliabilitas semua variabel. Semua variabel memiliki skor reliabilitas komposit $> 0,7$ sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji *R Square*

Tabel 4. *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Stres Kerja	0.240
<i>Turnover Intention</i>	0.424

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 4 memuat hasil uji *R Square* dari stres kerja sebesar 0,240 dan *turnover intention* sebesar 0,424. Hal ini berarti komitmen afektif, *role conflict*, dan dukungan rekan kerja berkontribusi sebanyak 24% terhadap stres kerja. Komitmen afektif, *role conflict*, dukungan rekan kerja, dan stres kerja berkontribusi sebanyak 42,4% terhadap *turnover intention* sedangkan 57,6% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.

Uji *f Square*

Tabel 5. *f Square*

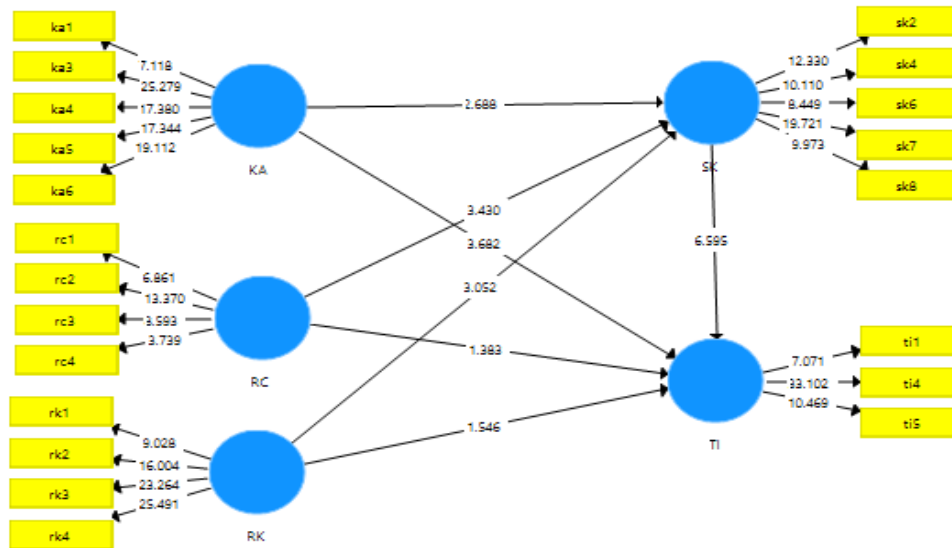
	Turnover Intention
Komitmen Afektif	0.132
<i>Role Conflict</i>	0.017
Dukungan Rekan Kerja	0.021
Stres Kerja	0.309

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 5 menunjukkan hasil uji *f square*. Komitmen afektif terhadap *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,132 ($> 0,02$ dan $< 0,15$) yang berarti berdampak kecil. *Role conflict* terhadap *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,017 ($< 0,02$) yang berarti tidak memiliki dampak. Dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,021 ($>$

0,02 dan $< 0,15$) yang berarti berdampak kecil. Stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki nilai sebesar 0,309 ($> 0,15$ dan $< 0,35$) yang berarti berdampak sedang. Nilai *f square* terbesar berada pada variabel stres kerja yang artinya dari semua variabel, stres kerja memberikan dampak paling besar terhadap *turnover intention*.

Koefisien Jalur



Gambar 1. Koefisien Jalur

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 1 nilai $T > 1,96$ berada pada pengaruh langsung komitmen afektif, stres kerja terhadap *turnover intention*. Nilai $T > 1,96$ juga ditemukan pada pengaruh langsung komitmen afektif, *role conflict*, dukungan rekan kerja terhadap stres kerja. Nilai $T < 1,96$ ditemukan pada pengaruh langsung *role conflict* dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil tersebut hanya dukungan *role conflict* dan dukungan rekan yang tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Arah pengaruh akan dijelaskan pada uji hipotesis.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	T Statistik	Nilai P
Komitmen Afektif ► Stres Kerja	-0.188	2.688	0.007
Komitmen Afektif ► <i>Turnover Intention</i>	-0.297	3.682	0.000
<i>Role Conflict</i> ► Stres Kerja	0.282	3.430	0.001
<i>Role Conflict</i> ► <i>Turnover Intention</i>	0.105	1.383	0.167

Dukungan Rekan Kerja ► Stres Kerja	-0.239	3.052	0.002
Dukungan Rekan Kerja ► <i>Turnover Intention</i>	0.118	1.546	0.122
Stres Kerja ► <i>Turnover Intention</i>	0.484	6.595	0.000
Komitmen Afektif ► Stres Kerja ► <i>Turnover Intention</i>	-0.091	2.463	0.014
<i>Role Conflict</i> ► Stres Kerja ► <i>Turnover Intention</i>	0.136	3.136	0.002
Dukungan Rekan Kerja ► Stres Kerja ► <i>Turnover Intention</i>	-0.116	2.797	0.005

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Tabel 6 memuat hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Nilai *original sample* menandakan besar dan arah pengaruh. Nilai $P < 0,05$ menandakan terdapat pengaruh. Komitmen afektif ditemukan berdampak negatif terhadap stres kerja dan *turnover intention*. *Role conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja namun tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dukungan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja namun tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Stres kerja memediasi secara parsial pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention*. Stres kerja memediasi secara penuh pengaruh *role conflict* dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, berstatus sudah menikah, lulusan diploma, berusia 28 sampai 37 tahun, dan telah bekerja lebih dari 10 tahun dan kurang dari 15 tahun. Jumlah responden sebanyak 134 perawat Pertamina Bina Medika.

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memediasi secara parsial pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* perawat. Hal ini menandakan bahwa komitmen afektif secara langsung maupun tidak langsung berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Temuan ini didukung riset sebelumnya bahwa semakin baik hubungan koordinasi dan komitmen afektif maka semakin rendah tingkat *turnover intention* seorang perawat (Falatah & Conway, 2019). Ketika seorang perawat merasa puas dengan pekerjaannya dan berkomitmen secara afektif maka semakin rendah niat berpindah kerjanya (Galletta et al., 2016). Dampak keadilan interpersonal mampu mengurangi tingkat *turnover intention* terutama ketika disertai dengan komitmen afektif (Perreira et al., 2018).

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memediasi secara penuh pengaruh *role conflict* terhadap *turnover intention* perawat. Hal ini menandakan bahwa *role conflict* tidak berdampak langsung terhadap *turnover intention* namun berdampak secara tidak langsung terhadap *turnover intention* apabila melalui stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa *role conflict* tidak berdampak secara langsung terhadap *turnover intention* (Han et al., 2015). Berbeda dengan penelitian sebelumnya di mana tingginya konflik peran membuat seorang pekerja semakin stres dalam menjalankan pekerjaannya dan stres tersebut meningkatkan niat keluar dari pekerja (Parvaiz et al., 2015). Perbedaan hasil juga ditemukan bahwa *Role conflict* dan stres kerja berdampak secara langsung terhadap *turnover intention* (Javed et al., 2014). Hal ini berarti stres kerja dapat dijadikan penghubung antara *role conflict* terhadap niat berpindah kerja karena keduanya merupakan faktor penentu dari *turnover intention*.

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memediasi secara penuh pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* perawat. Hal ini menandakan bahwa dukungan rekan kerja tidak berdampak langsung terhadap *turnover intention* namun berdampak secara tidak langsung terhadap *turnover intention* apabila melalui stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa dukungan rekan kerja tidak berdampak secara langsung terhadap *turnover intention* (Ghosh et al., 2019). Hasil yang tidak signifikan juga ditemukan dalam penelitian lainnya serta menyarankan peran mediasi *job embeddedness* guna menjelaskan pengaruh yang tidak signifikan tersebut (Self et al., 2022). Perbedaan hasil pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* dibahas dalam penelitian sebelumnya (De Clercq et al., 2020). Peneliti sebelumnya menyarankan untuk menggunakan *work-family conflict* untuk menjelaskan dampak signifikan yang diberikan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* (Siddiqi et al., 2023).

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja memediasi secara parsial pengaruh negatif komitmen afektif terhadap *turnover intention* perawat Pertamina Bina Medika. Stres kerja memediasi secara penuh pengaruh positif *role conflict* terhadap *turnover intention* perawat Pertamina Bina Medika. Stres kerja memediasi secara penuh pengaruh negatif dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* perawat Pertamina Bina Medika.

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel mediasi *work-family conflict* dan *job embeddedness* guna menjelaskan pengaruh langsung *role conflict* dan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* yang tidak signifikan pada responden perawat. Pihak manajemen rumah sakit dapat menurunkan niat berpindah dari perawat dengan mengurangi stres kerja, meningkatkan komitmen afektif dan dukungan yang rekan kerja berikan, serta menurunkan konflik peran yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N. (2023). Analisis Perbandingan Abnormal return dan Trading volume activity Sebelum dan Sesudah Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buyback Stock). *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 87-103.
- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 1-17.
- Arindita, T. A., & Yunita, E. A. (2023). Pengaruh Laba Rugi, Prediksi Kebangkrutan, dan Jenis Industri, Terhadap Audit Delay. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 54-65.
- Auliana, D., & Muttaqin, I. (2023). Pengaruh Religiusitas, Pemahaman Perpajakan, Tarif Pajak, Diskriminasi, dan Keadilan Pajak Terhadap Penggelapan Pajak. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 18-42.
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
- Boudrias, V., Trépanier, S.-G., Foucreault, A., Peterson, C., & Fernet, C. (2020). Investigating the role of psychological need satisfaction as a moderator in the relationship between job demands and turnover intention among nurses. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 213-231.
- Cao, J., Jia, Z., Zhu, C., Li, Z., Liu, H., Li, F., & Li, J. (2021). Nurses' turnover intention and associated factors in general hospitals in China: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1613-1622.
- 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 Clercq, D., Azeem, M. U., Haq, I. U., & Bouckenooghe, D. (2020). The stress-reducing effect of coworker support on turnover intentions: Moderation by political ineptness and despotic leadership. *Journal of Business Research*, 111, 12-24.
- 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.
- 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.
- Falatah, R., & Conway, E. (2019). Linking relational coordination to nurses' job satisfaction, affective commitment and turnover intention in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 715–721.
- 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.
- Galletta, M., Portoghese, I., Carta, M. G., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2016). The effect of nurse-physician collaboration on job satisfaction, team commitment, and turnover intention in nurses. *Research in Nursing & Health*, 39(5), 375–385.
- Ghosh, P., Goel, G., Dutta, T., & Singh, R. (2019). Turnover intention among liquid knowledge workers: a study of Indian insurance professionals. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 12(2), 288–309.
- Halimah, S. H. (2023). Pengaruh Standar Operating Procedure dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 127-139.
- Han, S., Han, J., An, Y., & Lim, S. (2015). Effects of role stress on nurses' turnover intentions: The mediating effects of organizational commitment and burnout. *Japan Journal of Nursing Science*, 12(4), 287–296.
- Hariyanto, D., & Ferdian, R. (2023). Analisis Pengaruh Likuiditas, Solvabilitas, Profitabilitas Terhadap Harga Saham. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 163-175.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). Effect of role conflict, work life balance and job stress on turnover intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125–133.
- Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397–417. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 43-53.
- Kuswati, E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 66-76.

- Norrahman, R. A. (2023). Peran Fintech Dalam Transformasi Sektor Keuangan Syariah. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 101-126.
- Parvaiz, L., Batool, S., Khalid, A., & AftabFarooqi, Y. (2015). Impact of stressors (role conflict, role overload, leadership support and organizational politics) on job stress and its subsequent impact on turnover intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), 52–63.
- Perreira, T. A., Berta, W., & Herbert, M. (2018). The employee retention triad in health care: Exploring relationships amongst organisational justice, affective commitment and turnover intention. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7–8), e1451–e1461.
- Pinna, R., De Simone, S., Cicotto, G., & Malik, A. (2020). Beyond organisational support: Exploring the supportive role of co-workers and supervisors in a multi-actor service ecosystem. *Journal of Business Research*, 121, 524–534.
- Prasetyo, Y. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kaizen, dan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(1), 77-86.
- 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.
- Self, T. T., Gordon, S., & Ghosh, A. (2022). Increasing management retention: The mediating role of organizational embeddedness on coworker support and turnover intention. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 23(1), 107–125.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business and Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Siddiqi, K. O., Hashim, R. A., & Mahmood, R. (2023). The Effect of Perceived Organisational Support, Perceived Co-Worker Support and Work-Family Conflict on Turnover Intention Among Nurses in Bangladesh. *The Asian Journal of Professional & Business Studies*, 4(1).
- Sope, A. S. (2023). Analisis Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Penjualan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 87-100.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 152-162.
- Tomietto, M., Rappagliosi, C. M., Sartori, R., & Battistelli, A. (2015). Newcomer nurses' organisational socialisation and turnover intention during the first 2 years of employment. *Journal of Nursing Management*, 23(7), 851–858.
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., & Deng, J. (2017). Job stress and presenteeism among Chinese healthcare workers: the mediating effects of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(9), 978.