

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, BURNOUT, DAN TURNOVER INTENTION PADA PERAWAT: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Siswanto¹, Dewi Purnamawati²

**Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit (Mars) , Program Pascasarjana,
Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia**

Email : siswanto.kbpok@gmail.com¹, dewi.purnamawati@umj.ac.id²

ABSTRAK

Tingginya angka turnover intention pada perawat menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan sistem layanan kesehatan global maupun nasional. Krisis ini semakin diperparah oleh meningkatnya prevalensi burnout di kalangan tenaga keperawatan yang bekerja dalam kondisi penuh tekanan dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan mensintesis bukti ilmiah mengenai hubungan antara perceived organizational support (POS), burnout, dan turnover intention pada perawat melalui pendekatan systematic literature review. Sebanyak sepuluh artikel penelitian yang memenuhi kriteria inklusi diseleksi dari berbagai basis data elektronik bereputasi menggunakan panduan PRISMA 2020. Hasil sintesis menunjukkan bahwa POS berperan sebagai faktor protektif yang secara signifikan menekan turnover intention baik secara langsung maupun melalui mekanisme pengurangan burnout. Burnout, khususnya pada dimensi kelelahan emosional, terbukti menjadi mediator sekaligus prediktor kuat terhadap niat perawat untuk meninggalkan profesinya. Perbedaan generasi dan konteks organisasi turut memengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel yang dikaji. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi multidimensional yang mengintegrasikan penguatan POS dan pengendalian burnout sebagai strategi retensi perawat yang komprehensif dan berbasis bukti ilmiah.

Kata Kunci: Perceived Organizational Support, Burnout, Turnover Intention.

ABSTRACT

High rates of turnover intention among nurses represent a critical threat to the sustainability of both global and national healthcare systems. This crisis is further exacerbated by the growing prevalence of burnout among nursing personnel working under conditions of intense pressure and limited resources. This study aims to identify and synthesize scientific evidence regarding the relationship between perceived organizational support (POS), burnout, and turnover intention among nurses through a systematic literature review approach. Ten research articles meeting the inclusion criteria were selected from reputable electronic databases following the PRISMA 2020 guidelines. The synthesis results indicate that POS functions as a significant protective factor that suppresses turnover intention both directly and through burnout reduction mechanisms. Burnout, particularly in the dimension of emotional exhaustion, is confirmed as both a strong mediator and predictor of nurses' intention to leave the profession. Generational differences and organizational contexts further moderate the strength of relationships among the examined variables. These findings underscore the importance of multidimensional interventions that integrate the strengthening of POS and burnout control as comprehensive, evidence-based nurse retention strategies.

Keywords: Perceived Organizational Support, Burnout, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Tenaga perawat merupakan tulang punggung sistem pelayanan kesehatan di seluruh dunia, namun profesi ini kini tengah menghadapi tekanan yang semakin berat. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) bersama International Council of Nurses (ICN) memproyeksikan bahwa dunia akan kekurangan hingga 13 juta perawat pada tahun 2030 apabila tren pengurangan tenaga kerja tidak segera diatasi (Liu et al., 2025). Salah satu faktor utama

yang mendorong krisis ini adalah tingginya turnover intention, yakni kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Secara global, angka turnover perawat berkisar antara 8 hingga 36,6 persen, dengan rata-rata keseluruhan mencapai 16 persen, dan kawasan Asia mencatatkan angka tertinggi sebesar 19 persen. Kondisi ini bukan sekadar persoalan sumber daya manusia, melainkan berdampak langsung pada keselamatan pasien, kualitas asuhan keperawatan, serta stabilitas institusi layanan kesehatan secara menyeluruh.

Di antara berbagai faktor yang berkontribusi terhadap turnover intention, burnout atau kelelahan kerja telah diidentifikasi sebagai salah satu prediktor paling kuat. Burnout pada perawat mencakup tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan penurunan rasa pencapaian pribadi (reduced personal accomplishment). Kajian jaringan terbaru mengungkapkan bahwa kelelahan emosional merupakan simpul paling sentral yang secara langsung dan tidak langsung mendorong niat perawat untuk keluar dari institusinya (Galanis et al., 2024). Tingginya beban kerja, kekurangan staf, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung menjadi pemicu utama burnout yang pada akhirnya memperparah niat meninggalkan profesi.

Selain burnout, perceived organizational support (POS) atau persepsi dukungan organisasi juga menjadi variabel kunci yang tidak dapat diabaikan. POS merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Ketika perawat merasakan dukungan yang memadai dari organisasi, termasuk penghargaan yang layak, kondisi kerja yang kondusif, dan kesempatan pengembangan karir, mereka cenderung menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi serta niat untuk bertahan yang lebih kuat. Sebuah systematic review dan meta-analysis yang mencakup 5.754 perawat dari delapan studi menemukan bahwa terdapat korelasi negatif signifikan antara POS dan turnover intention, dengan rentang korelasi antara -0,10 hingga -0,51 (Zhang et al., 2023). Artinya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang dirasakan perawat, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Pemahaman mendalam terhadap hubungan antarvariabel tersebut tidak dapat dilepaskan dari landasan teoretis yang menopangnya. Social Exchange Theory (SET) yang dikembangkan oleh Blau menjadi kerangka paling dominan dalam menjelaskan mengapa POS berdampak pada perilaku dan sikap kerja perawat. Teori ini berpandangan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi pada dasarnya bersifat timbal balik, di mana ketika organisasi memberikan dukungan yang nyata dan bermakna, karyawan akan merespons dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, serta keterlibatan kerja mereka sebagai bentuk pertukaran sosial yang seimbang. Dalam konteks keperawatan, mekanisme pertukaran ini bekerja secara langsung terhadap turnover intention, sebab perawat yang merasa diperlakukan secara adil dan didukung oleh organisasinya cenderung mengembangkan ikatan afektif yang lebih kuat dengan institusi tempatnya bekerja. Selain SET, Job Demands-Resources (JD-R) Model juga memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan sumber daya organisasi yang terbatas secara sistematis memicu akumulasi burnout pada perawat (Tan et al., 2025). Dalam perspektif JD-R, POS termasuk dalam kategori sumber daya organisasi yang berfungsi sebagai penyangga terhadap dampak negatif tuntutan pekerjaan, sehingga ketersediaannya secara langsung memengaruhi sejauh mana perawat mampu bertahan dari tekanan kerja tanpa mengalami kelelahan yang berujung pada niat untuk meninggalkan profesi.

Secara konseptual, ketiga variabel utama dalam kajian ini memiliki definisi operasional yang perlu dipahami secara cermat sebelum hubungan di antaranya dapat dianalisis secara tepat. Perceived organizational support (POS) didefinisikan sebagai tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan dan memedulikan kesejahteraan mereka secara tulus, bukan sekadar sebagai instrumen produktivitas semata. Burnout dalam konteks keperawatan merujuk pada sindrom psikologis tiga dimensi yang mencakup kelelahan emosional akibat paparan tuntutan kerja yang berlebihan, depersonalisasi yang ditandai oleh sikap tidak peduli terhadap pasien, serta menurunnya rasa pencapaian pribadi dalam menjalankan tugas klinis sehari-hari (Zhu et al., 2023). Sementara itu, turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan kognitif yang disadari oleh seorang perawat untuk meninggalkan posisi pekerjaannya saat ini, baik dengan cara berpindah ke institusi lain maupun meninggalkan profesi keperawatan secara keseluruhan. Ketiga definisi ini penting untuk dipetakan secara eksplisit karena variasi dalam cara peneliti mengoperasionalkan masing-masing konstruk berkontribusi terhadap keragaman temuan yang diperoleh dalam berbagai studi, dan pemahaman yang tepat terhadap definisi operasionalnya menjadi prasyarat utama untuk menginterpretasikan hasil sintesis kajian ini secara akurat dan komprehensif (Sheng et al., 2023).

Hubungan antara ketiga variabel ini, yakni POS, burnout, dan turnover intention, sesungguhnya bersifat saling berkaitan dan kompleks. Studi dengan model mediasi menemukan bahwa burnout berperan sebagai mediator dalam jalur antara lingkungan kerja dan turnover intention, di mana POS bertindak sebagai moderator yang dapat memperlemah dampak negatif tersebut. Sementara itu, meta-analysis berbasis Price-Mueller Model memperkuat bukti bahwa POS dan keterlibatan kerja secara bersama-sama memengaruhi turnover intention perawat melalui berbagai mekanisme psikologis (Bartlett et al., 2019). Namun demikian, sebagian besar studi yang ada masih bersifat individual dan konteks-spesifik, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh yang terstruktur.

Gap penelitian yang teridentifikasi adalah minimnya kajian sistematis yang secara khusus mengintegrasikan ketiga variabel POS, burnout, dan turnover intention dalam satu kerangka analisis yang komprehensif, terutama yang berfokus pada populasi perawat. Kajian-kajian sebelumnya cenderung hanya menguji dua variabel secara bersamaan atau menggunakan pendekatan cross-sectional tunggal dengan ukuran sampel yang terbatas. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada sintesis bukti ilmiah terkini mengenai pola hubungan ketiga variabel tersebut melalui pendekatan systematic literature review, sehingga menghasilkan peta pengetahuan yang lebih komprehensif dan dapat dijadikan dasar kebijakan manajemen sumber daya manusia di fasilitas layanan kesehatan. Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: bagaimana hubungan antara perceived organizational support, burnout, dan turnover intention pada perawat berdasarkan kajian literatur sistematis? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis bukti-bukti ilmiah mengenai keterkaitan antara POS, burnout, dan turnover intention pada perawat melalui pendekatan systematic literature review guna memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi pengelolaan tenaga keperawatan di institusi layanan kesehatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan systematic literature review (SLR) sebagai desain utama, yakni suatu metode kajian ilmiah yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis seluruh bukti penelitian yang relevan secara sistematis dan

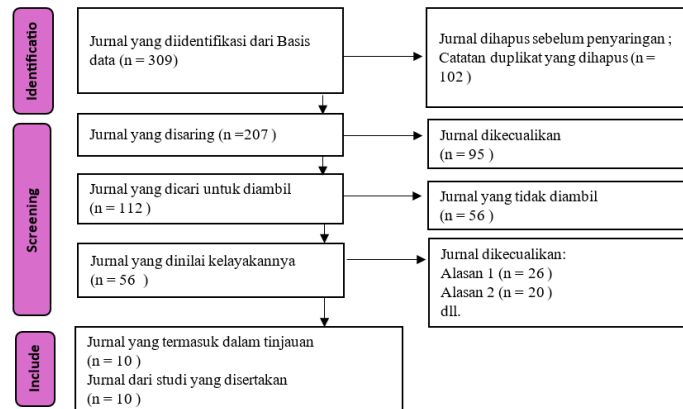
terstruktur berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan kesimpulan yang lebih komprehensif dan terhindar dari bias seleksi dibandingkan kajian naratif konvensional. Proses pelaporan hasil tinjauan mengacu pada panduan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) 2020 sebagai standar pelaporan yang diakui secara internasional dalam penelitian tinjauan sistematis (Page et al., 2020).

Pencarian literatur dilakukan secara menyeluruh melalui beberapa basis data elektronik bereputasi, meliputi PubMed/MEDLINE, CINAHL, Scopus, dan Google Scholar. Penelusuran difokuskan pada artikel yang diterbitkan dalam rentang tahun 2019 hingga 2024 guna memastikan relevansi dan kemutakhiran bukti ilmiah. Kata kunci yang digunakan disusun dalam kombinasi menggunakan operator Boolean AND dan OR, mencakup istilah-istilah seperti "perceived organizational support", "burnout", "turnover intention", "nurses", "nursing staff", dan "healthcare workers". Kombinasi kata kunci tersebut disesuaikan dengan tesaurus masing-masing basis data untuk mengoptimalkan cakupan hasil penelusuran.

Artikel yang dipertimbangkan untuk diinklusi harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria inklusi meliputi: artikel penelitian yang membahas hubungan antara perceived organizational support (POS), burnout, dan turnover intention pada populasi perawat; diterbitkan dalam jurnal yang telah melalui proses peer-review; menggunakan desain penelitian kuantitatif, kualitatif, maupun campuran; serta tersedia dalam versi teks lengkap (full text). Sebaliknya, artikel dikecualikan apabila tidak berkaitan langsung dengan variabel yang diteliti, menggunakan populasi bukan tenaga keperawatan, merupakan artikel opini, editorial, atau studi kasus tunggal tanpa data empiris yang terukur. Penerapan kriteria yang jelas dan terstandar ini penting untuk menjaga objektivitas dan ketepatan proses seleksi dalam tinjauan sistematis (Snyder, 2019).

Proses seleksi artikel dilakukan secara bertahap dan dapat dilihat pada Gambar 1. Pada tahap identifikasi, ditemukan sebanyak 309 artikel dari berbagai basis data, kemudian dilakukan penghapusan duplikat sehingga tersisa 207 artikel yang masuk ke tahap penyaringan. Dari jumlah tersebut, sebanyak 95 artikel dikecualikan berdasarkan judul dan abstrak yang tidak relevan, sehingga diperoleh 112 artikel yang kemudian dicari teks lengkapnya. Setelah 56 artikel tidak dapat diakses atau tidak tersedia teks penuh, dilakukan penilaian kelayakan terhadap 56 artikel yang tersisa. Pada tahap ini, artikel kembali dikecualikan berdasarkan ketidaksesuaian isi dengan fokus kajian, sehingga pada akhirnya diperoleh 10 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan dimasukkan ke dalam tinjauan sistematis ini.

Penilaian kualitas metodologis setiap artikel dilakukan menggunakan instrumen Critical Appraisal Skills Programme (CASP) yang disesuaikan dengan desain studi masing-masing. Penilaian ini mencakup aspek validitas internal, kesesuaian metode dengan tujuan penelitian, serta keandalan hasil yang dilaporkan. Ekstraksi data dilakukan secara independen oleh dua peneliti untuk meminimalkan subjektivitas, dan perbedaan penilaian diselesaikan melalui diskusi hingga dicapai kesepakatan. Data yang diekstraksi meliputi nama penulis, tahun publikasi, negara, desain studi, jumlah sampel, instrumen pengukuran, serta temuan utama terkait hubungan antara POS, burnout, dan turnover intention pada perawat. Sintesis dilakukan secara naratif mengingat heterogenitas metode dan konteks studi yang termasuk dalam tinjauan ini (Hong dkk., 2022).



Gambar 1. Diagram Alur Seleksi Artikel (PRISMA Flowchart) Proses Identifikasi hingga Inklusi Studi dalam Tinjauan Sistematis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Proses seleksi literatur yang telah dilaksanakan secara sistematis menghasilkan sepuluh artikel penelitian yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan relevan dengan fokus kajian ini. Kesepuluh artikel tersebut berasal dari berbagai negara dan menggunakan beragam desain penelitian, sehingga memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai hubungan antara *perceived organizational support* (POS), *burnout*, dan *turnover intention* pada tenaga keperawatan. Berikut adalah ringkasan karakteristik studi yang diinklusi dalam tinjauan sistematis ini.

Tabel 1. Sintesis Hasil Kajian 10 Artikel yang Diinklusi dalam Tinjauan Sistematis

N o	Penulis & Tahun	Judul	Desain Studi	Sampel	Variabel Utama	Temuan Utama
1	(Kusuma & Wiwoho, 2024)	The Effect of Perceived Organizational Support on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction and Burnout	Kuantitatif, kuesioner, SPSS	80 perawat, RS Purwogondo	POS, kepuasan kerja, <i>burnout</i> , <i>turnover intention</i>	POS berpengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> ; <i>burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> ; kepuasan kerja dan <i>burnout</i> memediasi hubungan POS- <i>turnover intention</i>
2	(Marcelina & Archianti, 2024)	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan melalui POS	Kuantitatif, mediasi, <i>purposive sampling</i>	230 karyawan, PT. X Purwakarta	<i>Burnout</i> , <i>work engagement</i> , POS	POS memediasi secara parsial hubungan antara <i>burnout</i> dan <i>work</i>

		sebagai Variabel Mediasi				<i>engagement</i> karyawan
3	(Praptiestri ni & Danarwati, 2025)	POS dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Perawat: Peran Mediasi Motivasi Intrinsik dan OCB	Kuantitatif, SEM-PLS	80 perawat, RS swasta Surakarta	POS, kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, OCB, kinerja perawat	POS berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui motivasi intrinsik dan OCB sebagai mediator
4	(Vipyana, 2022)	Pengaruh POS terhadap <i>Self Efficacy</i> , <i>Work Engagement</i> , dan <i>Career Satisfaction</i> pada Pegawai RS Jakarta	Kuantitatif, SEM	135 karyawan, RS Jakarta	POS, <i>self efficacy</i> , <i>work engagement</i> , kepuasan karir	POS berpengaruh positif terhadap <i>self efficacy</i> , <i>work engagement</i> , dan kepuasan karir secara signifikan
5	Pattali dkk. (2024)	Effect of Leadership Styles on Turnover Intention among Staff Nurses: The Moderating Effect of POS	Kuantitatif, <i>cross-sectional</i> , PLS-SEM	296 perawat, 8 RS swasta Bahrain	Gaya kepemimpinan, POS, <i>turnover intention</i>	POS memoderasi secara negatif hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan <i>turnover intention</i>
6	(Sheng et al., 2023)	Nurse Practice Environment, POS, General Well-being, Occupational Burnout and Turnover Intention	<i>Cross-sectional</i> , mediasi-moderasi	474 perawat, 2 RS Tiongkok	Lingkungan praktik, POS, <i>well-being</i> , <i>burnout</i> , <i>turnover intention</i>	<i>Burnout</i> dan <i>well-being</i> memediasi; POS memoderasi hubungan lingkungan kerja dengan <i>well-being</i> dan <i>turnover intention</i>
7	(Wilis & Sitorus, 2025)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap <i>Turnover</i>	Kuantitatif, SEM-PLS	65 perawat, RS Karang Tengah Medika	Beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, stres kerja, <i>turnover intention</i>	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

		<i>Intention Perawat melalui Stres Kerja</i>				melalui stres kerja sebagai mediator
8	(Yanbei et al., 2023)	Does POS Moderates the Relationships between Work Frustration and Burnout among ICU Nurses?	<i>Cross-sectional</i> , moderasi, PROCES S macro	479 perawat ICU, RS tersier Tiongkok	Frustrasi kerja, <i>burnout</i> , POS	POS memoderasi secara negatif hubungan frustrasi kerja dengan <i>burnout</i> pada perawat ICU
9	(Zheng et al., 2024)	Relationship between Burnout and Turnover Intention among Nurses: A Network Analysis	<i>Cross-sectional</i> , analisis jaringan	560 perawat, 3 RS tersier Hangzhou, Tiongkok	<i>Burnout, turnover intention</i>	Kelelahan emosional dan pencapaian pribadi merupakan simpul sentral; meningkatkan <i>self-efficacy</i> dapat menurunkan <i>turnover intention</i>
10	(Hutapea & Scarlet, 2026)	Generational Differences in the Relationships between Organizational Support, Work Environment, and Turnover Intention	Kuantitatif, <i>cross-sectional</i> , SEM multi-kelompok	420 perawat (Gen Z & senior), RS umum tipe B Indonesia	Dukungan organisasi, lingkungan kerja, <i>turnover intention</i> , generasi	Perbedaan generasi memengaruhi kekuatan hubungan antara POS, lingkungan praktik, dan <i>turnover intention</i> pada perawat Indonesia

Pembahasan

Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Turnover Intention Pada Perawat

Berdasarkan sintesis yang dilakukan terhadap seluruh artikel yang diinklusi, ditemukan bukti yang konsisten bahwa perceived organizational support (POS) memiliki hubungan yang bermakna dengan kecenderungan perawat untuk meninggalkan pekerjaan. POS, yang mencerminkan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, terbukti berperan sebagai faktor pelindung yang signifikan terhadap munculnya turnover intention. Perawat di delapan rumah sakit swasta Bahrain menemukan bahwa POS memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, di mana perawat yang merasakan dukungan organisasi yang memadai secara konsisten menunjukkan niat yang lebih rendah untuk meninggalkan institusi tempat mereka bekerja. Hal ini juga diperkuat oleh temuan yang menunjukkan bahwa POS berperan sebagai moderator antara lingkungan praktik

keperawatan dan niat keluar, sehingga ketika persepsi dukungan organisasi meningkat, hubungan negatif antara kondisi lingkungan kerja yang buruk dan turnover intention dapat diperlemah secara bermakna.

Temuan ini memiliki landasan teoretis yang kuat. Dalam kerangka Social Exchange Theory, karyawan yang merasakan bahwa organisasi mereka bersungguh-sungguh dalam memberikan dukungan akan cenderung membalas dengan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi, sehingga niat untuk berpindah tempat kerja pun berkurang. Sejalan dengan hal tersebut, (Kusuma & Wiwoho, 2024) dalam penelitian mereka di Rumah Sakit Purwogondo menemukan bahwa POS berpengaruh negatif secara langsung terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi dukungan yang dirasakan perawat dari organisasinya, semakin kecil kemungkinan mereka untuk memilih meninggalkan pekerjaan. Dilakukan di rumah sakit umum tipe B di Indonesia bahkan menemukan bahwa hubungan antara dukungan organisasi dan turnover intention bervariasi berdasarkan perbedaan generasi, di mana perawat Generasi Z dan perawat senior menunjukkan pola respons yang berbeda terhadap jenis dukungan yang diberikan oleh organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa strategi pemberian dukungan organisasi tidak dapat bersifat seragam, melainkan perlu mempertimbangkan karakteristik demografis tenaga keperawatan yang semakin beragam.

Secara agregat, seluruh bukti yang tersedia mengarahkan pada kesimpulan bahwa investasi organisasi dalam bentuk dukungan nyata, seperti pengakuan kontribusi perawat, pengelolaan beban kerja yang adil, serta tersedianya sumber daya yang memadai, merupakan prasyarat penting untuk menurunkan kecenderungan perawat berpindah kerja. (Vipyana, 2022) juga menambahkan dimensi penting bahwa POS tidak hanya memengaruhi niat keluar secara langsung, tetapi juga berdampak pada aspek-aspek psikologis positif seperti self-efficacy dan keterlibatan kerja yang secara tidak langsung mendukung retensi perawat dalam jangka panjang.

Dimensi lain yang perlu diperhatikan adalah bagaimana bentuk konkret POS dioperasionalkan dalam praktik manajerial sehari-hari. Dukungan organisasi tidak cukup apabila hanya berwujud kebijakan tertulis, melainkan harus termanifestasi dalam tindakan nyata yang dapat dirasakan langsung oleh perawat di level klinis, seperti ketersediaan supervisor yang responsif, sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta peluang pengembangan kompetensi yang terbuka bagi seluruh jenjang. (Hutapea & Scarlet, 2026) dalam studinya di Bahrain menegaskan bahwa strategi komunikasi dan pelatihan yang dirancang secara terencana merupakan komponen kritis dari POS yang efektif, karena kedua hal tersebut secara langsung memengaruhi persepsi perawat terhadap seberapa besar organisasi benar-benar peduli terhadap keberadaan mereka. Ketika perawat merasakan bahwa organisasinya hadir secara aktif dalam mendukung perjalanan karir dan kesejahteraan mereka, ikatan psikologis antara individu dan institusi menjadi lebih kokoh dan sulit diputus oleh tekanan kerja yang bersifat sementara. POS yang kuat secara empiris terbukti meningkatkan self-efficacy perawat, yakni keyakinan mereka terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas-tugas klinis yang kompleks, sehingga pada akhirnya memperlambat keterikatan kerja dan mengurangi dorongan untuk berpindah institusi.

Lebih jauh dari sekadar dampak individual, POS yang dirasakan secara kolektif oleh kelompok perawat dalam satu unit kerja juga membentuk iklim sosial yang kondusif bagi retensi jangka panjang. Ketika mayoritas anggota tim keperawatan merasakan dukungan organisasi yang memadai, norma kelompok yang terbentuk cenderung lebih positif dan produktif, sehingga tekanan untuk keluar yang mungkin dirasakan oleh individu tertentu dapat diredam melalui dukungan sesama rekan kerja. Dalam konteks Indonesia menemukan

bahwa perbedaan generasi dalam mempersepsi POS menciptakan dinamika tim yang unik, di mana perawat senior dan Generasi Z memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap bentuk dan frekuensi dukungan yang mereka butuhkan dari organisasi. Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajer keperawatan perlu mengembangkan kepekaan antarkelompok generasi agar kebijakan dukungan yang diterapkan benar-benar menjangkau seluruh lapisan tenaga perawat secara inklusif. Dengan membangun POS yang autentik, terstruktur, dan responsif terhadap keberagaman kebutuhan, organisasi layanan kesehatan dapat menciptakan fondasi psikologis yang kuat untuk mempertahankan tenaga perawat terbaiknya dalam jangka panjang, sekaligus meningkatkan kualitas asuhan yang diterima oleh pasien.

Hubungan Antara Burnout Dan Turnover Intention Pada Perawat

Kajian sistematis ini secara konsisten menemukan bahwa burnout merupakan salah satu prediktor terkuat terhadap turnover intention di kalangan perawat. Burnout dalam konteks keperawatan didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang meliputi kelelahan emosional berkepanjangan, sikap depersonalisasi terhadap pasien, serta menurunnya rasa pencapaian pribadi akibat paparan stres kerja yang terus-menerus tanpa disertai sumber daya pemulihan yang memadai. (Zheng et al., 2024) melalui pendekatan analisis jaringan yang dilakukan pada 560 perawat di tiga rumah sakit tersier di Hangzhou, Tiongkok, mengungkapkan bahwa kelelahan emosional dan pencapaian pribadi merupakan simpul paling sentral dalam jaringan hubungan antara burnout dan turnover intention, di mana kedua dimensi ini secara langsung maupun tidak langsung mendorong niat perawat untuk meninggalkan profesinya. Studi tersebut juga menemukan bahwa self-efficacy dan persepsi akan makna kerja merupakan titik intervensi yang paling strategis untuk memutus rantai antara burnout dan turnover intention.

Sejalan dengan itu, (Yanbei et al., 2023) menemukan bukti empiris yang memperkuat hubungan langsung antara burnout dan turnover intention pada perawat di Indonesia. Dalam penelitian mereka, burnout terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami seorang perawat, semakin besar pula dorongannya untuk mencari pekerjaan di tempat lain atau bahkan meninggalkan profesi keperawatan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan yang menemukan bahwa burnout berfungsi sebagai mediator antara kualitas lingkungan praktik keperawatan dan niat untuk keluar, dengan koefisien mediasi yang bermakna secara statistik ($B = 0,18$, $p < 0,001$). Artinya, pengaruh buruk dari kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif terhadap turnover intention sebagian besar berjalan melalui mekanisme peningkatan burnout terlebih dahulu.

Studi (Marcelina & Archianti, 2024) memberikan perspektif tambahan yang penting mengenai faktor anteseden burnout itu sendiri. Penelitian mereka menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan merupakan prediktor signifikan terhadap turnover intention melalui jalur tidak langsung yang melibatkan stres kerja, di mana stres kerja dalam konteks ini berkaitan erat dengan kondisi burnout yang dialami perawat. Hal ini mengindikasikan bahwa pengendalian beban kerja merupakan titik intervensi kritis yang tidak hanya mengurangi burnout secara langsung, tetapi juga berdampak pada penurunan turnover intention secara sistemik. Temuan-temuan ini secara keseluruhan mempertegas pentingnya burnout sebagai variabel mediator maupun prediktor mandiri yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam upaya manajemen retensi perawat di institusi layanan kesehatan.

Perlu ditekankan bahwa burnout pada perawat bukanlah fenomena yang terjadi secara tiba-tiba, melainkan merupakan proses akumulatif yang berkembang secara bertahap seiring paparan berkepanjangan terhadap tekanan kerja yang tidak tertangani. Frustrasi kerja yang berulang, seperti ketidakmampuan menyelesaikan tugas karena keterbatasan sumber daya atau hambatan sistem, secara konsisten berkontribusi terhadap peningkatan skor burnout pada perawat ICU, khususnya pada dimensi kelelahan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa deteksi dini tanda-tanda awal burnout menjadi sangat penting sebelum kondisi tersebut berkembang menjadi niat eksplisit untuk meninggalkan profesi. Zheng dkk. (2024) mengonfirmasi bahwa kelelahan emosional merupakan simpul paling berpengaruh dalam jaringan hubungan antara burnout dan turnover intention, sehingga intervensi yang difokuskan pada pengelolaan kelelahan emosional akan memberikan dampak reduksi turnover intention yang paling besar dibandingkan intervensi pada dimensi burnout lainnya. Temuan ini menjadi pijakan penting dalam merancang program kesehatan jiwa kerja yang lebih terarah dan berbasis bukti bagi institusi layanan kesehatan.

Dalam konteks fasilitas layanan kesehatan di Indonesia, akumulasi burnout pada perawat juga diperburuk oleh faktor struktural yang bersifat sistemik dan sulit diselesaikan secara individual. Wilis dkk. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai secara langsung memperburuk tekanan psikologis perawat dan mempercepat proses akumulasi kelelahan kerja, bahkan ketika faktor lingkungan kerja fisik sudah diperbaiki sekalipun. Ini mengindikasikan bahwa burnout pada perawat Indonesia tidak semata-mata bersumber dari tekanan emosional dalam interaksi klinis, tetapi juga dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan imbalan yang diterima, yang dalam perspektif Job Demands-Resources Model dikenal sebagai kondisi ketidakseimbangan antara demands dan resources. Kusuma dkk. (2024) memperkuat hal ini dengan menemukan bahwa burnout yang tidak tertangani secara bertahap mengikis kepuasan kerja perawat, yang kemudian mendorong meningkatnya turnover intention secara progresif. Oleh karena itu, strategi pencegahan burnout yang komprehensif harus mencakup dimensi kompensasi yang adil, pengaturan beban kerja yang rasional, serta pemantauan psikologis berkelanjutan, bukan sekadar program relaksasi atau konseling yang bersifat reaktif dan sporadis.

Peran Perceived Organizational Support Dalam Memoderasi Dan Memediasi Hubungan Burnout Dengan Turnover Intention

Dimensi yang paling menarik dari kajian ini adalah peran ganda POS yang tidak hanya berfungsi sebagai variabel bebas yang berpengaruh langsung terhadap burnout dan turnover intention, tetapi juga berperan sebagai moderator maupun mediator yang mengatur kekuatan hubungan di antara kedua variabel tersebut. Ren dkk. (2023) dalam studi cross-sectional yang melibatkan 479 perawat ICU di beberapa rumah sakit tersier Tiongkok menemukan bahwa POS secara signifikan memoderasi hubungan antara frustrasi kerja dan burnout ($\beta = -0,111$, $\Delta R^2 = 0,011$, $p = 0,007$). Dengan kata lain, pada kelompok perawat yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi, dampak frustrasi kerja terhadap munculnya burnout menjadi jauh lebih lemah dibandingkan kelompok perawat dengan POS yang rendah. Temuan ini mengimplikasikan bahwa dukungan organisasi berfungsi sebagai penyangga psikologis (psychological buffer) yang melindungi perawat dari efek merusak tekanan kerja.

Peran mediasi POS juga mendapat perhatian dalam literatur yang dikaji. (Sheng et al., 2023) menemukan bahwa POS mampu memediasi secara parsial hubungan antara burnout dan keterlibatan kerja (work engagement) pada karyawan, di mana jalur dari burnout menuju penurunan work engagement sebagian terjadi melalui mekanisme berkurangnya persepsi dukungan organisasi. Meskipun penelitian ini tidak secara spesifik menggunakan

populasi perawat, temuan ini relevan karena work engagement yang rendah merupakan salah satu prekursor langsung terhadap peningkatan turnover intention. Model mediasi berlapis yang melibatkan POS menghasilkan pemahaman yang lebih kaya mengenai mekanisme psikologis di balik hubungan antara kondisi kerja dan niat keluar, di mana POS memoderasi jalur dari lingkungan praktik menuju kesejahteraan umum perawat, yang selanjutnya memengaruhi turnover intention melalui mediasi burnout.

Kompleksitas peran POS ini juga tercermin dalam studi yang secara khusus menguji model mediasi ganda di mana baik kepuasan kerja maupun burnout secara bersamaan berfungsi sebagai mediator antara POS dan turnover intention. Hasil mereka menegaskan bahwa POS tidak hanya mengurangi burnout secara langsung, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya menurunkan turnover intention melalui dua jalur mediasi yang saling melengkapi. Temuan terpadu ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan retensi perawat yang paling efektif bukanlah intervensi tunggal, melainkan pendekatan multidimensional yang secara simultan memperkuat POS, mengendalikan burnout, dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai tiga simpul utama dalam sistem psikologis tenaga keperawatan.

Implikasi teoritis dari temuan mengenai peran ganda POS ini sangat penting bagi pengembangan model konseptual dalam riset keperawatan ke depan. Selama ini sebagian besar penelitian cenderung menempatkan POS hanya sebagai variabel bebas atau moderator tunggal, namun bukti-bukti yang dihimpun dalam kajian ini menunjukkan bahwa POS sesungguhnya berfungsi dalam berbagai posisi struktural tergantung pada konteks dan susunan variabel yang disertakan dalam model penelitian. (Sheng et al., 2023) memperlihatkan bahwa dalam kondisi di mana burnout sudah terjadi secara signifikan, POS tidak serta-merta mampu mengeliminasi dampak negatifnya secara penuh, melainkan hanya mampu memediasi sebagian jalur yang menghubungkan burnout dengan penurunan keterlibatan kerja. Ini mengisyaratkan adanya batas kemampuan POS sebagai penyangga psikologis, terutama ketika tingkat burnout sudah mencapai level yang parah dan bersifat kronis. Pandangan ini dengan menunjukkan bahwa efek moderasi POS terhadap hubungan frustrasi kerja dan burnout memiliki besaran efek yang relatif kecil, yang mengindikasikan perlunya POS dikombinasikan dengan intervensi struktural lainnya agar perlindungan terhadap burnout menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

Pemahaman terhadap kompleksitas peran POS ini juga membawa konsekuensi metodologis yang perlu dipertimbangkan oleh para peneliti berikutnya. Penggunaan model mediasi dan moderasi secara terpisah dalam berbagai studi yang dikaji terbukti menghasilkan temuan yang saling melengkapi namun belum terintegrasi dalam satu kerangka analisis yang utuh. (Zheng et al., 2024) telah berupaya menjembatani gap ini melalui pengujian model mediasi-moderasi berlapis yang secara simultan menempatkan burnout sebagai mediator dan POS sebagai moderator, menghasilkan pemahaman yang lebih kaya tentang mekanisme psikologis yang bekerja antara lingkungan praktik dan turnover intention. (Kusuma & Wiwoho, 2024) juga menunjukkan bahwa memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai mediator tambahan di samping burnout menghasilkan model yang lebih lengkap dan memiliki daya prediksi yang lebih tinggi terhadap turnover intention. Dengan demikian, penelitian mendatang perlu mengadopsi pendekatan pemodelan yang lebih integratif, seperti moderated mediation atau mediated moderation, guna mengungkap secara lebih presisi bagaimana POS bekerja di dalam sistem psikologis kompleks yang membentuk keputusan perawat untuk bertahan atau meninggalkan profesinya.

Implikasi Temuan Untuk Manajemen Sumber Daya Manusia Di Fasilitas Layanan Kesehatan

Secara keseluruhan, sintesis dari sepuluh artikel yang dikaji dalam tinjauan sistematis ini memberikan implikasi yang substantif bagi pengelolaan sumber daya manusia di fasilitas layanan kesehatan, khususnya dalam konteks retensi tenaga perawat. Temuan-temuan yang konsisten di berbagai negara dan konteks organisasi yang berbeda menunjukkan bahwa upaya peningkatan POS harus dijadikan prioritas strategis dalam kebijakan manajemen keperawatan. (Praptiestrini & Danarwati, 2025) menambahkan dimensi penting bahwa POS tidak hanya berperan dalam mengurangi turnover intention, tetapi juga secara langsung meningkatkan kinerja perawat melalui mekanisme peningkatan motivasi intrinsik dan perilaku organizational citizenship behavior (OCB), sehingga manfaat dari peningkatan POS bersifat ganda, yakni mengurangi kehilangan sumber daya manusia sekaligus meningkatkan kualitas layanan.

Terkait perbedaan generasi menggarisbawahi perlunya pendekatan yang lebih terdiferensiasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia keperawatan. Perawat Generasi Z, yang kini mendominasi angkatan kerja baru di rumah sakit, memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap bentuk dukungan organisasi dibandingkan dengan perawat senior, sehingga kebijakan tunggal yang berlaku untuk semua kelompok kemungkinan besar tidak akan optimal. Di sisi lain, (Pattali et al., 2024) menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan sebagai variabel kontekstual yang berinteraksi dengan POS dalam memengaruhi turnover intention, di mana kepemimpinan transformasional yang dikombinasikan dengan POS yang kuat terbukti menghasilkan tingkat turnover intention yang paling rendah. Hal ini mengimplikasikan bahwa program pengembangan kapasitas pemimpin keperawatan perlu diintegrasikan dengan kebijakan dukungan organisasi untuk menciptakan ekosistem kerja yang kondusif bagi retensi jangka panjang.

Perlunya regulasi beban kerja yang lebih terstruktur sebagai intervensi hulu yang dapat mencegah akumulasi stres kerja dan burnout sebelum berkembang menjadi turnover intention yang aktif. Dalam konteks sistem layanan kesehatan di Indonesia yang masih menghadapi keterbatasan rasio perawat terhadap pasien, kebijakan pengaturan beban kerja yang berbasis bukti ilmiah menjadi sangat mendesak. Secara keseluruhan, kajian sistematis ini mengonfirmasi bahwa POS, burnout, dan turnover intention merupakan triad variabel yang saling terkait secara dinamis, dan intervensi yang paling efektif adalah yang mampu memperkuat dukungan organisasi, mengurangi beban psikologis kerja, serta membangun lingkungan yang mendukung kesejahteraan holistik tenaga keperawatan secara berkelanjutan.

Dalam perspektif kebijakan makro sistem kesehatan, temuan-temuan kajian ini memiliki relevansi yang signifikan terhadap agenda penguatan tenaga kesehatan nasional. Indonesia saat ini tengah menghadapi tekanan ganda berupa meningkatnya kebutuhan layanan kesehatan di satu sisi, serta tingginya angka pergantian tenaga perawat di sisi lain, yang apabila tidak ditangani secara sistematis akan mengancam stabilitas dan mutu pelayanan kesehatan secara nasional. Kontribusi penting dengan mengidentifikasi bahwa perbedaan generasi dalam merespons POS perlu menjadi pertimbangan utama dalam merancang kebijakan retensi yang adaptif, di mana pendekatan yang berhasil pada perawat senior tidak selalu efektif untuk perawat Generasi Z yang memiliki kebutuhan pengakuan, fleksibilitas, dan umpan balik yang lebih tinggi frekuensinya. (Praptiestrini & Danarwati, 2025) menambahkan bahwa investasi pada POS yang terstruktur juga berdampak pada peningkatan organizational citizenship behavior, yakni perilaku sukarela perawat yang

melampaui deskripsi tugasnya secara formal, sehingga menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif, suportif, dan berorientasi pada mutu layanan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, diperlukan komitmen kelembagaan yang lebih kuat dari pihak manajemen rumah sakit maupun regulator kesehatan untuk menjadikan pengelolaan POS dan pencegahan burnout sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari standar akreditasi fasilitas layanan kesehatan. Selama ini isu kesejahteraan psikologis tenaga keperawatan masih sering diperlakukan sebagai agenda pelengkap yang bersifat opsional, bukan sebagai indikator mutu yang wajib dipenuhi dan dievaluasi secara berkala. (Sheng et al., 2023) menegaskan bahwa program dukungan organisasi yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan emosional perawat terbukti secara empiris mampu menekan turnover intention secara signifikan, sehingga layak untuk diformulasikan sebagai kebijakan yang terstandarisasi. Pengembangan intervensi yang berfokus pada peningkatan self-efficacy dan penghayatan makna kerja sebagai strategi pencegahan burnout yang berbasis pada titik intervensi yang paling sentral dalam jaringan psikologis perawat. Dengan mengintegrasikan seluruh rekomendasi berbasis bukti ini ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, institusi layanan kesehatan dapat membangun ekosistem kerja yang tidak hanya mampu mempertahankan tenaga perawat yang kompeten, tetapi juga mendorong mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Kajian sistematis terhadap sepuluh artikel penelitian yang diinklusi menghasilkan temuan yang konsisten bahwa perceived organizational support, burnout, dan turnover intention merupakan tiga variabel yang saling terhubung secara dinamis dalam sistem psikologis tenaga keperawatan. POS terbukti berperan sebagai faktor protektif yang mampu menekan turnover intention baik secara langsung maupun melalui jalur tidak langsung dengan mengurangi burnout sebagai mediator utamanya. Sebaliknya, burnout yang tidak tertangani secara sistematis terbukti menjadi prediktor kuat terhadap meningkatnya niat perawat untuk meninggalkan profesi, terutama ketika kelelahan emosional telah mencapai tahap yang kronis. Perbedaan karakteristik generasi dan konteks organisasi turut memoderasi kekuatan hubungan antarvariabel tersebut, sehingga intervensi yang efektif harus bersifat multidimensional dan kontekstual. Institusi layanan kesehatan perlu mengintegrasikan penguatan POS dan pencegahan burnout sebagai prioritas strategis dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia keperawatan yang berkelanjutan dan berbasis bukti ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bartlett, G., Boardman, F., Nha, Q., Pluye, P., Sergi, F., Cargo, M., Dagenais, P., Gagnon, M., Griffiths, F., Nicolau, B., Cathain, A. O., Rousseau, M., & Vedel, I. (2019). Improving the content validity of the mixed methods appraisal tool: a modified e-Delphi study. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2019.03.008>
- Galanis, P., Moisoglou, I., Papathanasiou, I. V., Malliarou, M., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., & Kaitelidou, D. (2024). Association between Organizational Support and Turnover Intention in Nurses : A Systematic Review and Meta-Analysis. 1–13.
- Hutapea, G. E. M. B., & Scarlet, L. (2026). Generational Differences in the Relationships between Organizational Support, Work Environment, and Turnover Intention on Generation Z and Senior Nurses in Indonesian General Hospitals. 636–655.
- Kusuma, E. P., & Wiwoho, G. (2024). The Effect of Perceived Organizational Support on Turnover

- Intention Mediated by Job Satisfaction and Burnout. 12(1), 1941–1948. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1750>
- Liu, Z., Yan, X., Xie, G., Lu, J., Wang, Z., Chen, C., Wu, J., & Qing, W. (2025). The effect of nurses' perceived social support on turnover intention: the chain mediation of occupational coping self-efficacy and depression. *Frontiers in Public Health*, 13, 1527205.
- Marcelina, S. A., & Archianti, P. (2024). Pengaruh Burnout terhadap Work Engagement Karyawan melalui Perceived Organizational Support sebagai Variabel Mediasi The Effect of Burnout on Employee Work Engagement through Perceived Organizational Support as a Mediating Variable. 15(225), 521–531. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.10067>.Article
- Page, M. J., Mckenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Cynthia, D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-wilson, E., McGuinness, L. A., ... Welch, V. A. (2020). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic review.
- Pattali, S., Sankar, J. P., Qahtani, H. Al, Menon, N., & Faizal, S. (2024). Effect of leadership styles on turnover intention among staff nurses in private hospitals : the moderating effect of perceived organizational support. *BMC Health Services Research*, 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10674-0>
- Praptiestrini, & Danarwati, Y. S. (2025). Percieved Organizational Support Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perawat: Peran Mediasi Motivasi Intrinsik Dan Organizational Citizenship Behavior. *Surakarta Management Journal*, 7(2), 178–190.
- Sheng, H., Tian, D., Sun, L., Hou, Y., & Liu, X. (2023). Nurse practice environment , perceived organizational support , general well- - being , occupational burnout and turnover intention : A moderated multi- - mediation model. February, 3828–3839. <https://doi.org/10.1002/nop2.1641>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology : An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tan, L., Zheng, S., Zhong, X., Han, Y., Xia, L., Fan, Y., & He, L. (2025). The impact of workplace psychological violence on clinical nurses ' turnover intention : the mediating role of perceived stress. November, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1672644>
- Vipyana, B. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Self Efficacy, Work Engagement Dan Career Satisfaction Pada Pegawai Rumah Sakit Di Jakarta. 2017, 38–49.
- Wilis, I., & Sitorus, G. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Satya Mandiri*, 11(1), 54–67.
- Yanbei, R., Dongdong, M., Yun, L., Ning, W., & Fengping, Q. (2023). Does perceived organization support moderates the relationships between work frustration and burnout among intensive care unit nurses ? A cross - sectional survey. *BMC Nursing*, 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01180-5>
- Zhang, F., Lin, C., Li, X., Li, M., Jia, R., Guo, X., & Bai, H. (2023). The relationships between burnout, general wellbeing, and psychological detachment with turnover intention in Chinese nurses: a cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11, 1216810.
- Zheng, J., Feng, S., Feng, Y., Wang, L., Gao, R., & Xue, B. (2024). Relationship between burnout and turnover intention among nurses : a network analysis.
- Zhu, L., Wang, H., Xu, Y., Ma, S., & Luo, Y. (2023). The Effect of Work Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention among Nurses : A Meta-Analysis Based on the Price – Mueller Model. 2023(Figure 1). <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>