

Ekasakti Matua Jurnal Manajemen
e-ISSN: 2985-6590 | p-ISSN: 2985-6604
Vol. 4, No. 4, Oktober 2026
Website: https://ejurnal-unespadang.ac.id/EMJM

Pengaruh *Work-Life Integration* dan *Occupational Stress* Terhadap Retensi Perawat Penyakit Dalam Melalui Mediasi *Job Well-Being* di Rsup Dr. M. Djamil Padang

Muhammad Rafi Abdillah [1*], Rahmi Fahmy [2], Lura Syahrul [3]
[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

[*]Corresponding Author: abdillahrafi666@gmail.com

Abstrak: Retensi perawat merupakan salah satu tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit, khususnya pada perawat Instalasi Penyakit Dalam yang menghadapi tuntutan pekerjaan tinggi, kompleksitas kasus, serta sistem kerja shift yang berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi keputusan perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life integration dan occupational stress terhadap retensi perawat melalui mediasi job well-being pada perawat Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional melalui metode survei. Populasi penelitian berjumlah 103 perawat dengan sampel sebanyak 87 perawat tetap yang memenuhi kriteria inklusi dan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis secara deskriptif menggunakan IBM SPSS 27.0 serta secara inferensial menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life integration tidak berpengaruh langsung terhadap retensi perawat (β = 0,030; p = 0,859), demikian pula occupational stress tidak berpengaruh langsung terhadap retensi perawat (β = 0,167; p = 0,326). Sebaliknya, work-life integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap job well-being (β = 0,583; p < 0,001), sedangkan occupational stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job well-being (β = -0,317; p < 0,001). Job well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat (β = 0,442; p = 0,037). Analisis mediasi menunjukkan bahwa job well-being memediasi pengaruh work-life integration (β = 0,258; p = 0,028) dan occupational stress (β = -0,140; p = 0,037) terhadap retensi perawat. Dengan demikian, peningkatan retensi perawat perlu difokuskan pada penguatan job well-being melalui work-life integration, pengelolaan stres kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan perawat.

Kata Kunci: *Work-life Integration; Job Well-Being; Occupational Stress*; Retensi Perawat.

Abstract: *Nurse retention is one of the major challenges in hospital human resource management, particularly among nurses working in Internal Medicine Units who face high job demands, case complexity, and shift work systems that may reduce job well-being. These conditions can influence nurses' decisions to remain employed at the hospital. This study aimed to analyze the effects of work–life integration and occupational stress on nurse retention through the mediating role of job well-being among nurses in the Internal Medicine Unit of Dr. M. Djamil General Hospital, Padang.This study employed a quantitative approach with a cross-sectional design using a survey method. The study population*

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

consisted of 103 nurses, with a sample of 87 permanent nurses who met the inclusion criteria and were selected using purposive sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed descriptively using IBM SPSS version 27.0 and inferentially using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS version 4.0. The results showed that work–life integration had no direct effect on nurse retention (β = 0.030; p = 0.859), and occupational stress also had no direct effect on nurse retention (β = 0.167; p = 0.326). In contrast, work–life integration had a positive and significant effect on job well-being (β = 0.583; p < 0.001), whereas occupational stress had a negative and significant effect on job well-being (β = −0.317; p < 0.001). Job well-being had a positive and significant effect on nurse retention (β = 0.442; p = 0.037). Mediation analysis revealed that job well-being mediated the relationship between work–life integration (β = 0.258; p = 0.028) and nurse retention, as well as the relationship between occupational stress (β = −0.140; p = 0.037) and nurse retention. Therefore, efforts to improve nurse retention should focus on strengthening job well-being through enhancing work–life integration, managing occupational stress, and creating a work environment that supports nurses' well-being.

Keywords: *Work-life integration; Job well-being; Occupational stress; Nurse Retention.*

PENDAHULUAN

Retensi tenaga keperawatan merupakan salah satu tantangan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia kesehatan karena keberadaan perawat berperan penting dalam keberlangsungan pelayanan, kualitas asuhan, dan keselamatan pasien. Perawat merupakan kelompok terbesar dalam tenaga kesehatan dan berada pada posisi penting dalam pemberian pelayanan secara langsung kepada pasien (Mosadeghrad, 2023). Namun, tingginya tuntutan pelayanan dan tekanan kerja dapat meningkatkan risiko stres, kelelahan, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga retensi perawat menjadi perhatian penting bagi keberlanjutan sistem pelayanan kesehatan. Penelitian mengenai retensi perawat menunjukkan bahwa faktor organisasi dan kondisi kerja, termasuk kepemimpinan, kesempatan pengembangan karier, kesejahteraan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja, memiliki keterkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mempertahankan tenaga keperawatan. Dengan demikian, retensi perawat tidak hanya berkaitan dengan keputusan untuk tetap berada dalam organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas pengalaman kerja dan kondisi psikologis yang dirasakan perawat selama menjalankan pekerjaannya (Aiken, L. H., et al., 2024).

Kompleksitas pelayanan kesehatan menyebabkan perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional. Perawat dituntut memberikan pelayanan klinis secara berkelanjutan, menangani pasien dengan kondisi kompleks, melakukan koordinasi multidisiplin, menyelesaikan dokumentasi, serta memenuhi berbagai tuntutan administrative (Carayon, 2018). Beban kerja yang tinggi terbukti berkaitan dengan kesejahteraan perawat dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan; penelitian pada perawat menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja berhubungan dengan meningkatnya keinginan untuk meninggalkan profesi dan hubungan tersebut dipengaruhi oleh kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan Kerja (Mosadeghrad, 2023). Selain itu, penelitian pada perawat di berbagai unit pelayanan menunjukkan bahwa perawat di *internal medical ward* mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan memiliki *intention to leave* yang lebih kuat dibandingkan beberapa kelompok perawat pada unit lainnya (Ray, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya memperhatikan *occupational stress* dan *work-life integration* dalam memahami retensi perawat. Dalam konteks pekerjaan keperawatan yang menerapkan sistem shift dan memiliki tuntutan emosional tinggi, kemampuan

mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personal menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi pengalaman dan kesejahteraan kerja perawat (Ramya, 2021).

Permasalahan tersebut menjadi semakin relevan pada RSUP Dr. M. Djamil Padang sebagai rumah sakit rujukan nasional di Sumatera Barat yang menghadapi tingginya kebutuhan pelayanan. Data internal SDM Keperawatan RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2025 menunjukkan adanya kesenjangan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga perawat pada sejumlah instalasi, dengan kesenjangan terbesar terdapat pada Instalasi Penyakit Dalam. Pada unit tersebut tersedia 103 perawat dari kebutuhan ideal 135 perawat, sehingga terdapat defisit sebanyak 32 perawat. Kondisi kekurangan tenaga tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja perawat yang tersedia, terlebih pasien pada Instalasi Penyakit Dalam umumnya memiliki karakteristik penyakit kronis, komorbiditas, serta membutuhkan pemantauan dan perawatan berkelanjutan. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian pada perawat *internal medical ward* yang menunjukkan bahwa karakteristik unit pelayanan berhubungan dengan tingkat stres dan *intention to leave* perawat (Dall'Ora et al., 2020). Hasil wawancara pendahuluan terhadap empat perawat di Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang juga menunjukkan adanya persepsi beban kerja yang tinggi akibat peningkatan jumlah dan kompleksitas pasien, keterbatasan fasilitas, tuntutan administratif, serta kelelahan fisik dan emosional. Beberapa perawat juga mengungkapkan keinginan untuk berpindah ke unit lain meskipun tetap memiliki komitmen untuk bertahan dalam organisasi. Fenomena tersebut menunjukkan adanya dinamika retensi tenaga keperawatan yang perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi stabilitas tim, distribusi beban kerja, dan kontinuitas pelayanan.

Retensi perawat dapat dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan kondisi psikologis yang terbentuk dari pengalaman individu di lingkungan kerja (Lu et al., 2019). Salah satu aspek yang penting untuk dikaji adalah *job well-being*, yaitu kondisi kesejahteraan individu dalam menjalankan pekerjaannya yang tercermin melalui pengalaman positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesejahteraan kerja menjadi relevan dalam konteks retensi karena kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan dapat membantu organisasi mempertahankan tenaga Kesehatan (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian pada perawat menunjukkan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan retensi, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa persepsi beban kerja berhubungan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan keinginan untuk meninggalkan profesi (Khalid, 2024). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh kondisi pekerjaan terhadap retensi tidak selalu berlangsung secara langsung, tetapi dapat berkaitan dengan kondisi kesejahteraan yang dialami individu selama bekerja. Dalam perspektif *Job Demands–Resources* (JD-R), tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi fisik dan psikologis pekerja, sedangkan sumber daya pekerjaan yang memadai dapat membantu mengurangi dampak negatif tuntutan tersebut dan mendukung kesejahteraan Kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, *job well-being* berpotensi menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana *work-life integration* dan *occupational stress* berkaitan dengan retensi perawat.

Meskipun penelitian mengenai retensi perawat telah berkembang, penelitian yang menguji *work-life integration* dan *occupational stress* secara simultan terhadap retensi perawat dengan menempatkan *job well-being* sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas, khususnya pada perawat Instalasi Penyakit Dalam di rumah sakit rujukan di Indonesia. Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan retensi perawat, sementara beban kerja dan stres berkaitan dengan kesejahteraan serta keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Lu et al., 2019; Efendi et al., 2021). Namun, hubungan antara kedua faktor tersebut dalam satu kerangka penelitian yang menjelaskan peran *job well-being* sebagai mekanisme mediasi masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Kesenjangan tersebut menjadi semakin penting dalam konteks Instalasi Penyakit Dalam

RSUP Dr. M. Djamil Padang yang menghadapi defisit tenaga perawat, tingginya kompleksitas pelayanan, serta adanya dinamika perpindahan tenaga keperawatan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life integration* dan *occupational stress* terhadap retensi perawat melalui mediasi *job well-being* pada perawat Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia kesehatan serta menjadi dasar bagi rumah sakit dalam merancang strategi peningkatan retensi melalui penguatan integrasi kehidupan kerja, pengelolaan stres kerja, dan peningkatan kesejahteraan perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori dan pendekatan *cross-sectional* untuk menganalisis pengaruh *work-life integration* dan *occupational stress* terhadap retensi perawat dengan *job well-being* sebagai variabel mediasi pada perawat Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang. Populasi penelitian berjumlah 103 perawat, dengan 87 perawat berstatus pegawai tetap yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu terlibat langsung dalam pelayanan keperawatan, memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan aktif bekerja saat penelitian berlangsung. Seluruh 87 perawat tersebut dilibatkan sebagai responden melalui teknik *purposive sampling*.

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur berskala Likert lima poin yang mengukur *work-life integration*, *occupational stress*, *job well-being*, dan retensi perawat, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen administratif Bidang Keperawatan RSUP Dr. M. Djamil Padang. Instrumen penelitian diadaptasi dari literatur dan instrumen terdahulu yang relevan, kemudian disesuaikan dengan konteks perawat Instalasi Penyakit Dalam serta diuji kualitas pengukurannya melalui validitas dan reliabilitas konstruk. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan memperhatikan sistem kerja shift dan didahului pemberian penjelasan penelitian serta *informed consent*.

Analisis data dilakukan secara deskriptif menggunakan IBM SPSS Statistics 27.0 untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, sedangkan analisis inferensial menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Evaluasi model meliputi pengujian *outer model* untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta *inner model* untuk mengevaluasi koefisien jalur dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* untuk menilai pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel, termasuk peran mediasi *job well-being* dalam hubungan *work-life integration* dan *occupational stress* terhadap retensi perawat. Penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, kerahasiaan identitas, dan partisipasi responden secara sukarela.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik subjek penelitian 87 perawat Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (85,1%), berada pada kelompok generasi milenial (66,7%), dan berusia 31–35 tahun serta 40–65 tahun (masing-masing 33,3%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana (56,3%), dengan masa kerja lebih dari 15 tahun sebagai kelompok terbanyak (35,6%). Sebagian besar responden berstatus menikah (79,3%) dan memiliki penghasilan Rp5.000.000–Rp7.000.000 (31,0%), data bisa dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	74 (85,1%)

	Laki-laki	13 (14,9%)
Generasi (Tahun Lahir)	Gen X (1965–1980)	19 (21,8%)
	Milenial (1981–1996)	58 (66,7%)
	Gen Z (1997–2008)	10 (11,5%)
Usia	20–25 tahun	6 (6,9%)
	26–30 tahun	7 (8,0%)
	31–35 tahun	29 (33,3%)
	36–40 tahun	16 (18,4%)
	41–65 tahun	29 (33,3%)
Pendidikan	Diploma III	36 (41,4%)
	Sarjana	49 (56,3%)
	Magister	2 (2,3%)
Masa Kerja	1–5 tahun	23 (26,4%)
	6–10 tahun	25 (28,7%)
	11–15 tahun	8 (9,2%)
	>15 tahun	31 (35,6%)
Status Perkawinan	Menikah	69 (79,3%)
	Belum menikah	17 (19,5%)
	Lainnya	1 (1,1%)
Penghasilan	< Rp3 juta	5 (5,7%)
	Rp3–5 juta	17 (19,5%)
	Rp5–7 juta	27 (31,0%)
	Rp7–10 juta	21 (24,1%)
	>Rp10 juta	17 (19,5%)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Work-Life Integration berada pada kategori baik dengan nilai mean 3,647 dan TCR 72,95%. Indikator dengan capaian tertinggi adalah kemampuan membagi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (mean 3,94; TCR 78,80%), sedangkan capaian terendah terdapat pada beban kerja yang tidak mengganggu aktivitas sosial (mean 3,60; TCR 72,00%). Occupational Stress berada pada kategori sedang dengan mean 2,577 dan TCR 51,54%. Stres tertinggi berkaitan dengan kondisi kekurangan staf (mean 3,53; TCR 70,60%), sedangkan konflik dengan tenaga kesehatan lain menunjukkan skor terendah (mean 1,90; TCR 38,00%). Job Well-Being berada pada kategori baik dengan mean 3,943 dan TCR 78,865%, dengan skor tertinggi pada rasa bangga menjadi perawat (mean 4,28; TCR 85,60%), sedangkan skor terendah terdapat pada persepsi terhadap kecukupan fasilitas kerja (mean 3,36; TCR 67,20%). Sebaliknya, retensi perawat berada pada kategori rendah dengan mean 2,29 dan TCR 38,71%. Indikator tertinggi adalah perasaan sulit meninggalkan organisasi (mean 3,22; TCR 64,40%), sedangkan skor terendah terdapat pada keinginan merekomendasikan instalasi sebagai tempat kerja bagi perawat lain (mean 1,06; TCR 21,20%), data bisa dilihat pada tabel 2.

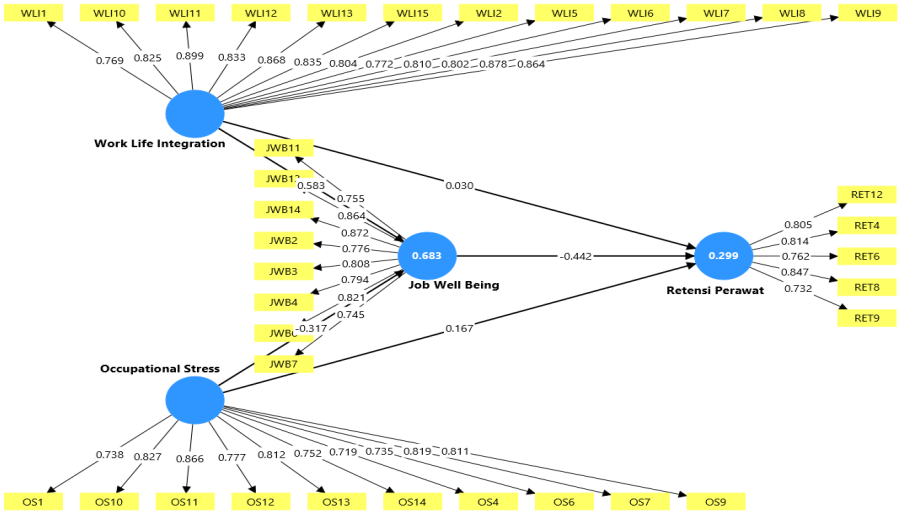
Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	TCR (%)	Kategori
Work-Life Integration (WLI)	3,647	72,95	Baik
Occupational Stress (OS)	2,577	51,54	Sedang
Job Well-Being (JWB)	3,943	78,87	Baik
Retensi Perawat (RET)	2,290	38,71	Rendah

Hasil evaluasi model pengukuran menunjukkan bahwa setelah eliminasi indikator dengan outer loading <0,70, seluruh indikator yang dipertahankan memiliki nilai outer

loading 0,719–0,899. Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada Work-Life Integration, Occupational Stress, Job Well-Being, dan Retensi masing-masing sebesar 0,649; 0,619; 0,629; dan 0,690, sehingga seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen. Validitas diskriminan juga terpenuhi berdasarkan nilai cross loading, Fornell–Larcker Criterion, dan HTMT, dengan seluruh nilai HTMT berada di bawah 0,90. Selanjutnya, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,853–0,959 dan Composite Reliability sebesar 0,894–0,964 menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki reliabilitas internal yang baik.

Hasil evaluasi model struktural menunjukkan bahwa Work-Life Integration dan Occupational Stress mampu menjelaskan 68,3% variasi Job Well-Being (R^2=0,683), sedangkan Work-Life Integration, Occupational Stress, dan Job Well-Being secara bersama-sama menjelaskan 29,9% variasi retensi perawat (R^2=0,299). Pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping PLS-SEM yang menunjukkan hasil uji pengaruh tidak langsung, bahwa Work-Life Integration tidak berpengaruh langsung terhadap retensi perawat (β=0,030; t=0,178; p=0,859), demikian pula Occupational Stress tidak berpengaruh langsung terhadap retensi (β=0,167; t=0,983; p=0,326). Sebaliknya, Work-Life Integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Well-Being (β=0,583; t=6,349; p<0,001), sedangkan Occupational Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Well-Being (β=-0,317; t=3,508; p<0,001). Job Well-Being selanjutnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat (β=0,442; t=2,084; p=0,037), data bisa dilihat pada gambar 1 dan tabel 3.



Sumber: Gambar riset.

Gambar 1. ***Structural Model Assesment (Inner Model)*** **melalui** ***Bootstraping***

Tabel 3. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis Penelitian	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H1: Work Life Integration -> Retensi	0.030	0.026	0.168	0.178	0.859	Tidak Signifikan
H2 : Occupational Stress -> Retensi	0.167	0.161	0.169	0.983	0.326	Tidak Signifikan
H3: Work Life Integration -> Job Well Being	0.583	0.579	0.092	6.349	0.000	Signifikan
H4 : Occupational Stress -> Job Well Being	-0.317	-0.324	0.09	3.508	0.000	Signifikan
H5 :Job Well Being -> Retensi	0.442	0.461	0.212	2.084	0.037	Signifikan

Analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa Job Well-Being memediasi secara signifikan hubungan Work-Life Integration terhadap retensi perawat (β=0,258; t=2,195; p=0,028). Selain itu, Job Well-Being juga memediasi secara signifikan hubungan Occupational Stress terhadap retensi perawat dengan arah pengaruh negatif (β=-0,140; t=2,080; p=0,037), data dapat dilihat pada tabel 4. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Work-Life Integration dan Occupational Stress terhadap retensi perawat lebih terlihat melalui mekanisme Job Well-Being. Dengan demikian, peningkatan kemampuan integrasi kehidupan kerja dan pribadi serta pengelolaan stres kerja yang efektif berpotensi meningkatkan retensi perawat melalui peningkatan kesejahteraan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis Penelitian	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
H6 : Work Life Integration -> Job Well-Being -> Retensi	0.258	0.259	0.117	2.195	0.028	Signifikan
H7 : Occupational Stress -> Job Well-Being -> Retensi	-0.140	-0.157	0.094	2.080	0.037	Signifikan

Pengaruh Work-Life Integration terhadap Retensi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Integration* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap retensi perawat di Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum secara langsung menjadi faktor penentu keputusan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat dipahami karena retensi tenaga keperawatan merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga oleh pengalaman psikologis dan karakteristik organisasi, seperti kesejahteraan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, kesempatan pengembangan karier, kepemimpinan, serta sistem penghargaan. Berdasarkan *Boundary Theory*, individu berupaya mengelola batas antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi agar kedua peran dapat berjalan secara harmonis, tetapi keberhasilan pengelolaan batas tersebut tidak secara otomatis menghasilkan keputusan untuk bertahan dalam organisasi. Pengaruh *Work-Life Integration* terhadap retensi dapat bergantung pada kondisi psikologis yang terbentuk dari pengalaman tersebut, terutama *Job Well-Being*. Temuan ini berbeda dengan Matsuo et al. (2021) yang menunjukkan bahwa kemampuan mencapai *work-life balance* berhubungan dengan penurunan *intention to leave* pada perawat, tetapi sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan kondisi kehidupan kerja dengan keputusan bertahan lebih sering berlangsung melalui mekanisme psikologis, seperti *burnout*, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. Dengan demikian, perbedaan karakteristik responden, konteks organisasi, desain penelitian, serta perbedaan konstruk retensi dan *turnover intention* dapat menjadi alasan munculnya perbedaan hasil antarpenelitian. Dalam penelitian ini, tidak signifikannya pengaruh langsung *Work-Life Integration* terhadap retensi menjadi semakin bermakna karena *Job Well-Being* terbukti memediasi hubungan tersebut. Artinya, kemampuan mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi baru berkontribusi terhadap retensi ketika integrasi tersebut menghasilkan pengalaman kerja yang lebih positif, nyaman, dan menyejahterakan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan retensi perawat tidak cukup hanya dilakukan melalui kebijakan penjadwalan atau fleksibilitas kerja, tetapi perlu diarahkan pada penciptaan kondisi kerja yang mampu menerjemahkan *Work-Life Integration* menjadi peningkatan kesejahteraan kerja.

Pengaruh Occupational Stress terhadap Retensi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Occupational Stress* tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap retensi perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami perawat belum secara langsung menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi. Dalam konteks rumah sakit rujukan, perawat menghadapi berbagai tuntutan, seperti beban kerja, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, tuntutan emosional, serta sistem kerja bergilir, tetapi tuntutan tersebut belum tentu secara langsung mendorong keputusan untuk keluar karena retensi juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti keamanan kerja, status kepegawaian, komitmen profesional, peluang karier, dan manfaat yang diperoleh dari organisasi. Temuan ini dapat dijelaskan melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan tidak selalu menghasilkan keluaran organisasi secara langsung, tetapi dapat terlebih dahulu memengaruhi kondisi psikologis individu melalui *health impairment process*. Dalam proses tersebut, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis sehingga menurunkan kesejahteraan kerja dan pada akhirnya memengaruhi keputusan untuk bertahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Almubarokah et al. (2024) yang menemukan bahwa *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat, tetapi berbeda dengan Pratama dan Bernarto (2025) yang menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan. Perbedaan tersebut kemungkinan berkaitan dengan karakteristik responden, konteks organisasi, serta perbedaan konstruk *retention* dan *turnover intention*. Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Occupational Stress* berpengaruh negatif secara tidak langsung terhadap retensi melalui *Job Well-Being*. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja bukan merupakan faktor yang secara langsung menentukan retensi, melainkan menjadi faktor risiko yang dapat menurunkan kesejahteraan kerja, yang selanjutnya berdampak pada kecenderungan perawat untuk bertahan. Dengan demikian, pengelolaan retensi perawat perlu diarahkan tidak hanya pada pengurangan sumber stres, tetapi juga pada penguatan faktor-faktor yang dapat mempertahankan kesejahteraan kerja perawat di tengah tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Pengaruh Work-Life Integration terhadap Job Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Integration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Well-Being*, bahkan menjadi salah satu faktor paling dominan dalam meningkatkan kesejahteraan kerja perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan perawat dalam mengintegrasikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kesejahteraan kerja yang dirasakan. Integrasi yang baik memungkinkan perawat mengelola berbagai peran secara lebih harmonis, mengurangi konflik peran, mempertahankan kestabilan emosional, serta memperoleh kesempatan pemulihan setelah menghadapi tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, kesulitan mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kelelahan emosional dan mengurangi kesempatan pemulihan sehingga berpotensi menurunkan kesejahteraan kerja. Temuan ini konsisten dengan *JD-R Model* yang menempatkan sumber daya personal dan pekerjaan sebagai faktor penting dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan individu. Kemampuan mengintegrasikan kehidupan kerja dan pribadi dapat membantu perawat mempertahankan sumber daya psikologis dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Dyrbye et al. (2019) yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan terhadap *Work-Life Integration* dengan kondisi psikologis perawat, serta penelitian Fujimoto et al. (2015) yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan penurunan kualitas hidup dan kemampuan menghadapi stres. Pada konteks Indonesia, temuan ini juga sejalan dengan Jaelani dan Nugraha (2024) yang menunjukkan bahwa *work-life balance*

berhubungan positif dengan *psychological well-being* perawat. Secara empiris, temuan tersebut didukung oleh kondisi responden dalam penelitian ini, di mana *Work-Life Integration* berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,647 dan TCR 72,95%, sedangkan *Job Well-Being* juga berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,943 dan TCR 78,87%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengintegrasikan kehidupan kerja dan pribadi dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mempertahankan kesejahteraan kerja. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mendukung *Work-Life Integration* melalui pengaturan jadwal kerja yang adaptif, distribusi beban kerja yang proporsional, dukungan kepala ruangan dan organisasi, serta kesempatan pemulihan yang memadai, sehingga kesejahteraan kerja perawat dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

Pengaruh Occupational Stress terhadap Job Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Occupational Stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Well-Being*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan diikuti oleh penurunan kesejahteraan kerja perawat. Tuntutan pekerjaan berupa beban kerja, tekanan pelayanan, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, tuntutan emosional, dan sistem kerja bergilir dapat menguras sumber daya fisik maupun psikologis perawat, terutama ketika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan sumber daya pekerjaan yang memadai. Temuan ini mendukung *JD-R Model* melalui mekanisme *health impairment process*, yaitu kondisi ketika tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan dan penurunan kesejahteraan psikologis. Hasil tersebut juga dapat dijelaskan melalui *Transactional Theory of Stress and Coping*, yang menyatakan bahwa stres muncul ketika individu menilai tuntutan lingkungan melebihi sumber daya yang tersedia untuk mengatasinya. Dalam konteks keperawatan, persepsi terhadap beban kerja, tekanan emosional, dan tanggung jawab klinis dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kesejahteraan kerja. Temuan ini sejalan dengan Van der Heijden et al. (2019) yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berkaitan dengan peningkatan *burnout* dan penurunan kesejahteraan psikologis perawat, serta Dyrbye et al. (2019) yang menemukan hubungan antara beban kerja dan *Work-Life Integration* dengan kondisi *burnout* pada perawat. Dalam penelitian ini, tingkat *Occupational Stress* berada pada kategori sedang dengan rata-rata 2,577 dan TCR 51,54%, sedangkan *Job Well-Being* berada pada kategori baik dengan rata-rata 3,943 dan TCR 78,87%. Meskipun tingkat stres secara umum tidak tinggi, tuntutan tertentu, seperti beban kerja dan kondisi kekurangan staf, tetap berpotensi mengurangi kesejahteraan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres pada tingkat tertentu tetap perlu dikelola karena peningkatan stres yang berlangsung terus-menerus dapat mengganggu kesejahteraan perawat. Lebih lanjut, pengaruh negatif *Occupational Stress* terhadap retensi melalui *Job Well-Being* menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana stres kerja dapat berdampak terhadap keberlangsungan tenaga keperawatan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengendalikan sumber stres melalui pengelolaan beban kerja, kecukupan tenaga, pengaturan shift yang proporsional, dukungan kepala ruangan, serta dukungan psikologis agar kesejahteraan perawat tetap terjaga.

Pengaruh Job Well-Being terhadap Retensi Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kesejahteraan kerja yang dirasakan perawat, semakin besar kecenderungan mereka untuk tetap bekerja di RSUP Dr. M. Djamil Padang. Kesejahteraan kerja yang baik mencerminkan pengalaman kerja yang positif dan dapat memperkuat motivasi, kenyamanan psikologis, kepuasan, serta keterikatan individu terhadap organisasi. Dalam perspektif *JD-R Model*, ketersediaan sumber daya pekerjaan, seperti dukungan organisasi, hubungan interpersonal

yang positif, penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan kesejahteraan dan menghasilkan luaran organisasi yang positif, termasuk keinginan untuk tetap bertahan. Temuan ini sejalan dengan Coomber dan Barriball (2007) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor penting *intent to stay* dan *turnover* pada perawat, serta Dewanti et al. (2023) yang menegaskan pentingnya kesejahteraan dan kepuasan kerja dalam menurunkan *turnover intention* perawat. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Well-Being* yang berada pada kategori baik belum sepenuhnya menjamin tingkat retensi yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keputusan perawat untuk bertahan merupakan fenomena multidimensional yang juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan *Job Well-Being* tetap merupakan strategi penting, tetapi perlu diintegrasikan dengan kebijakan retensi yang lebih komprehensif, mencakup pengembangan karier, penghargaan terhadap kinerja, dukungan organisasi, lingkungan kerja yang aman, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memperkuat kesejahteraan sekaligus meningkatkan kecenderungan perawat untuk bertahan dalam organisasi.

Pengaruh Work-Life Integration terhadap Retensi Perawat melalui Mediasi Job Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Well-Being* memediasi secara signifikan pengaruh *Work-Life Integration* terhadap retensi perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa *Work-Life Integration* tidak secara langsung meningkatkan retensi, tetapi pengaruh tersebut terjadi melalui peningkatan kesejahteraan kerja. Pola hubungan antara pengaruh langsung yang tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung yang signifikan menunjukkan bahwa *Job Well-Being* merupakan mekanisme utama yang menjelaskan hubungan antara integrasi kehidupan kerja dan retensi. Dengan demikian, kemampuan perawat dalam mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi baru memberikan kontribusi terhadap keputusan untuk bertahan apabila integrasi tersebut menghasilkan pengalaman kerja yang lebih nyaman, positif, dan menyejahterakan. Temuan ini mendukung *JD-R Model* yang menjelaskan bahwa sumber daya pekerjaan dan personal dapat menghasilkan luaran organisasi melalui peningkatan kondisi psikologis positif, termasuk kesejahteraan kerja. Temuan tersebut juga dapat dipahami melalui *Conservation of Resources (COR) Theory* yang dikemukakan Hobfoll (1989), bahwa individu berupaya memperoleh dan mempertahankan sumber daya untuk menghadapi tuntutan lingkungan. Integrasi kehidupan kerja dan pribadi yang baik dapat membantu perawat mempertahankan energi fisik dan emosional serta mengurangi konflik peran, sehingga sumber daya psikologis yang tersedia tetap terjaga. Kondisi tersebut kemudian meningkatkan kesejahteraan kerja dan memperkuat kecenderungan untuk bertahan dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan Medina-Garrido et al. (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan terhadap kebijakan *work-family* berhubungan dengan kesejahteraan dan luaran positif karyawan, serta Jaelani dan Nugraha (2024) yang menunjukkan peran kesejahteraan psikologis sebagai mekanisme yang menghubungkan *work-life balance* dengan luaran kerja. Dalam konteks perawat di Instalasi Penyakit Dalam, mekanisme tersebut menjadi relevan karena karakteristik pekerjaan dengan sistem shift, tuntutan pelayanan 24 jam, dan beban emosional yang tinggi membutuhkan kemampuan pemulihan dan pengelolaan peran yang baik. Oleh karena itu, strategi retensi tidak cukup hanya dengan menyediakan kebijakan *Work-Life Integration*, tetapi harus memastikan bahwa kebijakan tersebut benar-benar meningkatkan kesejahteraan kerja melalui jadwal kerja yang adaptif, pemerataan beban kerja, dukungan bagi perawat dengan tanggung jawab keluarga, dukungan kepala ruangan, dan program kesejahteraan psikologis.

Pengaruh Occupational Stress terhadap Retensi Perawat melalui Mediasi Job Well-Being

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Well-Being* memediasi secara signifikan hubungan antara *Occupational Stress* dan retensi perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara langsung menentukan keputusan perawat untuk bertahan atau meninggalkan organisasi, tetapi terlebih dahulu memengaruhi kesejahteraan kerja yang kemudian berdampak terhadap retensi. Dengan demikian, ketika tuntutan pekerjaan meningkat dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, perawat berisiko mengalami penurunan kesejahteraan kerja, yang selanjutnya dapat mengurangi kecenderungan untuk tetap bekerja dalam organisasi. Temuan ini memperkuat *JD-R Model*, khususnya mekanisme *health impairment process*, bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menguras energi fisik dan psikologis, menurunkan kesejahteraan, dan pada akhirnya meningkatkan risiko keluarnya tenaga kerja. Mekanisme tersebut juga sejalan dengan *COR Theory* yang menjelaskan bahwa stres berkepanjangan dapat menyebabkan kehilangan sumber daya secara bertahap; apabila kehilangan tersebut tidak diimbangi dengan pemulihan dan dukungan yang memadai, individu akan mengalami penurunan kesejahteraan dan berupaya menghindari kondisi yang semakin menguras sumber daya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan dapat memengaruhi *turnover intention* melalui mekanisme psikologis, seperti *general well-being*, *burnout*, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, pola hubungan antara *Occupational Stress*, *Job Well-Being*, dan retensi memperlihatkan bahwa faktor yang paling menentukan bukan semata-mata ada atau tidaknya stres kerja, melainkan sejauh mana organisasi mampu menjaga kesejahteraan perawat ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, pengelolaan retensi perlu dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi, yaitu mengurangi sumber stres sekaligus memperkuat sumber daya yang mendukung kesejahteraan kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemerataan beban kerja, kecukupan tenaga, pengaturan shift yang proporsional, dukungan kepala ruangan, penghargaan terhadap kinerja, kesempatan pengembangan profesional, serta penyediaan dukungan psikologis. Strategi tersebut diharapkan dapat mencegah stres kerja berkembang menjadi penurunan kesejahteraan, sehingga kecenderungan perawat untuk tetap bertahan dalam organisasi dapat dipertahankan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Job Well-being merupakan mekanisme kunci dalam menjelaskan retensi perawat di Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang. Work-Life Integration tidak terbukti berpengaruh secara langsung terhadap retensi perawat, demikian pula Occupational Stress tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap retensi. Sebaliknya, Work-Life Integration berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Well-being, sedangkan Occupational Stress berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Job Well-being. Selanjutnya, Job Well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi perawat serta terbukti memediasi pengaruh Work-Life Integration dan Occupational Stress terhadap retensi. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan perawat dalam mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan retensi apabila terlebih dahulu mampu meningkatkan kesejahteraan kerja, sementara dampak negatif stres kerja terhadap retensi terjadi terutama melalui penurunan kesejahteraan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian memperkuat perspektif Job Demands–Resources Model dan Conservation of Resources Theory bahwa sumber daya yang mendukung integrasi kehidupan kerja dapat memperkuat kesejahteraan, sedangkan tuntutan pekerjaan berupa stres dapat menguras sumber daya psikologis dan menurunkan kesejahteraan, yang selanjutnya memengaruhi keputusan perawat untuk bertahan dalam organisasi.

Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan retensi perawat perlu berorientasi pada penguatan Job Well-being sebagai mekanisme utama, bukan hanya pada kebijakan retensi secara langsung. Manajemen RSUP Dr. M. Djamil Padang disarankan untuk meningkatkan kecukupan fasilitas kerja, memperbaiki pengaturan jadwal dan fleksibilitas kerja agar perawat memiliki kesempatan menjalankan kehidupan keluarga secara lebih optimal, serta mengevaluasi kecukupan dan distribusi tenaga keperawatan untuk mengurangi kondisi kekurangan staf yang menjadi salah satu sumber stres kerja. Upaya tersebut perlu didukung oleh lingkungan kerja yang suportif, dukungan atasan, penghargaan terhadap kinerja, dan kesempatan pengembangan profesional. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal, memperluas cakupan responden dan lokasi penelitian, serta mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dukungan organisasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang menentukan kesejahteraan dan retensi perawat dapat diperoleh secara lebih komprehensif.

REFERENSI

Aiken LH, Sloane DM, Bruyneel L, Van den Heede K, Griffiths P, Busse R, Diomidous M, Kinnunen J, Kózka M, Lesaffre E, McHugh MD, Moreno-Casbas MT, Rafferty AM, Schwendimann R, Scott PA, Tishelman C, van Achterberg T, Sermeus W. 2014. "Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study". *The Lancet*. Vol. 383 (9931), 1824–1830.

Almubarokah NB, Bagis F, Endratno H, Rahmawati IY. 2024. "Hospital nurse turnover intention: The role of work stress and workload with job satisfaction as mediation". *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*. Vol. 8 (1).

Alsomali NH, Che Hassan H, Ali DA. 2025. "The impact of nurses' work-life integration on nursing retention in Saudi Arabia". *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. Vol. 14 (4), 2641–2647.

Bakker AB, Demerouti E. 2017. "Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward". *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 22 (3), 273–285.

Carayon P, Gurses AP. 2008. "Nursing workload and patient safety—A human factors engineering perspective". Dalam RG Hughes (Ed.), *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses*. Rockville, MD: Agency for Healthcare Research and Quality.

Choi SPP, Cheung K, Pang SMC. 2013. "Attributes of nursing work environment as predictors of registered nurses' job satisfaction and intention to leave". *Journal of Nursing Management*. Vol. 21 (3), 429–439.

Coomber B, Barriball KL. 2007. "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature". *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 44 (2), 297–314.

Dall'Ora C, Ball J, Recio-Saucedo A, Griffiths P. 2016. "Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review". *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 57, 12–27.

Dewanti N, Purwanza SW, Prakosa MM. 2023. "The role of job satisfaction to reduce nurse turnover intention: A systematic review". *Fundamental and Management Nursing Journal*. Vol. 6 (2), 51–63.

Dyrbye LN, West CP, Johnson PO, Cipriano PF, Beatty DE, Peterson C, Major-Elechi B, Shanafelt TD. 2019. "Burnout and satisfaction with work-life integration among nurses". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 61 (8), 689–698.

Fujimoto Y, Kotani S, Suzuki R. 2015. "Impact of work-life imbalance on job satisfaction and quality of life among hospital nurses in Japan". *Safety and Health at Work*. Vol. 6 (1), 38–43.

García-Sierra R, Fernández-Castro J, Martínez-Zaragoza F. 2016. "Relationship between job demand and burnout in nurses: Does it depend on work engagement?". *Journal of Nursing Management*. Vol. 24 (6), 780–788.

Hobfoll SE. 1989. "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". *American Psychologist*. Vol. 44 (3), 513–524.

Hwang E. 2023. "Effect of stress on quality of life of shift nurses in tertiary general hospital: The mediating effect of mindfulness". *Healthcare*. Vol. 11 (1), 71.

Jaelani AS, Nugraha Y. 2024. "Pengaruh work-life balance terhadap job performance yang dimediasi oleh psychological well-being pada perawat". *Psychocentrum Review*. Vol. 6 (1), 31–38.

Keyko K, Cummings GG, Yonge O, Wong CA. 2016. "Work engagement in professional nursing practice: A systematic review". *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 61, 142–164.

Lu H, Zhao Y, While A. 2019. "Job satisfaction among hospital nurses: A literature review". *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 94, 21–31.

Matsuo M, Suzuki E, Takayama Y, Shibata S, Sato K. 2021. "Influence of striving for work-life balance and sense of coherence on intention to leave among nurses: A 6-month prospective survey". *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*. Vol. 58, 1–9.

Medina-Garrido JA, Biedma-Ferrer JM, Ramos-Rodríguez AR. 2017. "Relationship between work-family balance, employee well-being and job performance". *Academia Revista Latinoamericana de Administración*. Vol. 30 (1), 40–58.

Mosadeghrad AM. 2013. "Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management". *International Journal of Health Policy and Management*. Vol. 1 (2), 169–176.

Nor Sham NIS, Salleh R, Sheikh SSS, Saleem MS. 2025. "Work-life balance and work-life integration: A comparative analysis through conceptual distinction". *Business Management and Strategy*. Vol. 16 (1), 39.

Pratama AD, Bernarto I. 2026. "Paradox at work: Unraveling stress and turnover in healthcare: Evidence in Indonesian hospitals". *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. Vol. 14 (1), 575–588.

Ramya TJ, Chaitra MN, Gowramma KT. 2021. "The impact of internal mobility policies on employee performance at private banks Mysore". *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*. Vol. 9 (VII), 3714–3723.

Ray C. 2024. "Internal mobility: A review and agenda for future research". *Journal of Management*. Vol. 50 (1), 264–306.

Rostini R, Asmar A, Muhammad AF. 2025. "Implementation of work-life balance to enhance employee productivity". *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. Vol. 13 (3), 1693–1704.

Van der Heijden BIJM, Brown Mahoney C, Xu Y. 2019. "Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession". *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 16 (11), 2011.

Woo T, Ho R, Tang A, Tam W. 2020. "Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis". *Journal of Psychiatric Research*. Vol. 123, 9–20.

World Health Organization. 2020. *State of the World's Nursing 2020: Investing in Education, Jobs and Leadership*. Geneva: World Health Organization.