



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026: 509-515

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN TURNOVER INTENTION

Dewi Sakilah¹, Chandra Fitra Arifianto²

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia¹²

E-mail: dewisaikilah@gmail.com, dosen1177@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mensintesis bukti empiris mengenai hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention serta menjelaskan mekanisme dan kondisi yang menyebabkan kekuatan hubungan tersebut berbeda. Systematic literature review dilakukan mengikuti prinsip PRISMA melalui penelusuran ScienceDirect, SpringerLink, Wiley Online Library, PubMed, DOAJ, dan portal jurnal nasional terhadap publikasi tahun 2016–2025, dengan tetap memasukkan karya seminal yang relevan. Dari 47 artikel yang teridentifikasi, 15 studi dipilih berdasarkan kesesuaian variabel, transparansi metode, dan kelengkapan hasil. Sintesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara konsisten berhubungan negatif dengan turnover intention. Hubungan tersebut tidak sepenuhnya langsung karena dipengaruhi komitmen organisasi, job embeddedness, burnout, stres kerja, work-family conflict, persepsi keadilan, dukungan atasan, peluang pengembangan karier, dan ketersediaan alternatif pekerjaan. Kepuasan intrinsik yang bersumber dari otonomi, makna kerja, hubungan sosial, dan kesempatan berkembang cenderung lebih stabil dibandingkan kepuasan yang hanya bertumpu pada imbalan. Implikasi utamanya adalah organisasi perlu memperbaiki sumber ketidakpuasan secara spesifik, bukan sekadar menaikkan skor survei kepuasan. Retensi yang berkelanjutan memerlukan kombinasi desain kerja sehat, kepemimpinan suportif, keadilan, pengembangan karier, dan kompensasi yang layak.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Turnover Intention; Komitmen Organisasi; Retensi Karyawan; Systematic Literature Review

ABSTRACT

This study synthesizes empirical evidence on the relationship between job satisfaction and turnover intention and explains the mechanisms and boundary conditions that produce variation in the relationship. A systematic literature review was conducted using PRISMA principles by searching ScienceDirect, SpringerLink, Wiley Online Library, PubMed, DOAJ, and Indonesian journal portals for publications from 2016–2025, while retaining relevant seminal works. Of 47 identified articles, 15 studies were selected based on variable relevance, methodological transparency, and extractable findings. The synthesis shows that job satisfaction is consistently negatively associated with turnover intention. The relationship is not entirely direct because it is shaped by organizational commitment, job embeddedness, burnout, job stress, work-family conflict, organizational justice, supervisor support, career opportunities, and perceived employment alternatives. Intrinsic satisfaction derived from autonomy, meaningful work, social relationships, and development opportunities tends to be

more stable than satisfaction based solely on rewards. The main implication is that organizations must diagnose and correct specific sources of dissatisfaction rather than merely attempting to raise survey scores. Sustainable retention requires an integrated combination of healthy job design, supportive leadership, fairness, career development, and adequate compensation.

Keywords: Job Satisfaction; Turnover Intention; Organizational Commitment; Employee Retention; Systematic Literature Review

1. PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan kecenderungan sadar karyawan untuk mempertimbangkan, merencanakan, atau mencari kesempatan meninggalkan organisasi. Konstruk ini berbeda dari turnover aktual, tetapi sering menjadi tahapan psikologis terdekat sebelum keputusan keluar. Tingginya niat berpindah menimbulkan biaya rekrutmen, kehilangan pengetahuan, gangguan kontinuitas layanan, penurunan moral tim, dan beban kerja tambahan bagi karyawan yang bertahan. Karena itu, organisasi sering menggunakan kepuasan kerja sebagai indikator awal risiko retensi.

Kepuasan kerja adalah evaluasi afektif dan kognitif seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan maupun aspek tertentu seperti tugas, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, keamanan, dan kondisi kerja. Model Mobley (1977) menjelaskan bahwa ketidakpuasan memicu pikiran untuk keluar, evaluasi manfaat-biaya, pencarian alternatif, niat keluar, dan akhirnya turnover. Dengan demikian, hubungan kepuasan kerja dan turnover intention bersifat proses, bukan reaksi tunggal yang otomatis.

State of the art menunjukkan pergeseran dari pengujian korelasi langsung menuju model yang memasukkan mediator dan moderator. Meta-analisis Tett dan Meyer (1993), Griffeth et al. (2000), serta Rubenstein et al. (2018) menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu prediktor attitudinal utama turnover intention dan turnover. Namun, Hom et al. (2017) menegaskan bahwa keputusan keluar juga dipengaruhi kejutan, embeddedness, alternatif kerja, lintasan sikap, dan kondisi kehidupan di luar pekerjaan.

Bukti terbaru memperlihatkan bahwa sumber kepuasan berbeda antarpekerjaan. Kajian Lu et al. (2019) menunjukkan kepuasan tenaga kesehatan terkait lingkungan kerja, kepemimpinan, komitmen, stres, beban, dan dukungan. Gebregziabher et al. (2020) menemukan ketidakpuasan terhadap otonomi dan peluang pelatihan meningkatkan niat keluar perawat. Christensen dan Knardahl (2022) menunjukkan iklim sosial, konflik peran, kontrol kerja, dan usia membentuk variasi turnover intention.

Kesenjangan penelitian muncul karena sebagian besar studi bersifat cross-sectional, memakai self-report, dan menyamakan kepuasan global dengan kepuasan aspek. Beberapa penelitian juga memperlakukan turnover intention sebagai turnover aktual, padahal keduanya tidak identik. SLR ini bertujuan menjawab: bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention, melalui mekanisme apa hubungan tersebut bekerja, dan faktor apa yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pekerjaan memenuhi kebutuhan, nilai, dan harapan karyawan. Kepuasan intrinsik berasal dari isi pekerjaan, otonomi, pencapaian, makna, penggunaan kompetensi, dan kesempatan berkembang. Kepuasan ekstrinsik berkaitan dengan gaji, keamanan, kebijakan, fasilitas, jadwal, dan hubungan dengan atasan. Skor global berguna untuk pemantauan, tetapi diagnosis intervensi memerlukan pemetaan aspek karena dua karyawan dengan skor sama dapat memiliki sumber ketidakpuasan yang berbeda.

Social Exchange Theory menjelaskan bahwa perlakuan adil dan dukungan organisasi memunculkan kewajiban timbal balik untuk bertahan. Job Characteristics Model menempatkan

variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik sebagai sumber pengalaman kerja positif. Sementara itu, Job Demands-Resources Model menjelaskan bahwa tuntutan tinggi tanpa sumber daya memadai meningkatkan kelelahan dan ketidakpuasan, sedangkan sumber daya kerja memperkuat motivasi dan retensi.

2.2 Turnover Intention dan Mekanisme Hubungan

Turnover intention mencakup pikiran untuk keluar, niat mencari pekerjaan lain, dan rencana meninggalkan organisasi. Kepuasan yang rendah meningkatkan withdrawal cognition, tetapi keputusan akhir bergantung pada komitmen, keterikatan sosial, biaya keluar, peluang eksternal, kondisi keluarga, serta persepsi kemampuan memperoleh pekerjaan baru. Karena itu, turnover intention lebih tepat dipahami sebagai hasil interaksi sikap, konteks, dan alternatif.

Komitmen organisasi dan job embeddedness sering menjadi mekanisme penahan. Stres, burnout, konflik peran, ketidakamanan kerja, dan work-family conflict meningkatkan ketidakpuasan serta mempercepat niat keluar. Sebaliknya, dukungan atasan, keadilan, pengembangan karier, fleksibilitas, pengakuan, dan kualitas hubungan meningkatkan kepuasan dan mengurangi turnover intention. Efeknya dapat berbeda menurut usia, masa kerja, profesi, budaya, dan kondisi pasar tenaga kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka sintesis penelitian adalah: karakteristik pekerjaan, kepemimpinan, keadilan, kompensasi, pengembangan karier, keamanan, hubungan sosial, dan work-life balance → kepuasan intrinsik dan ekstrinsik → komitmen organisasi, engagement, dan job embeddedness → turnover intention. Stres, burnout, konflik kerja-keluarga, peluang eksternal, usia, serta masa kerja diposisikan sebagai faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah jalur tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan systematic literature review untuk mengidentifikasi, menilai, dan mensintesis studi mengenai kepuasan kerja dan turnover intention. Pelaporan mengacu pada prinsip PRISMA 2020. Proses meliputi perumusan pertanyaan, penelusuran, penghapusan duplikasi, skrining judul dan abstrak, penilaian teks penuh, ekstraksi data, penilaian kualitas, dan sintesis tematik.

Penelusuran dilakukan melalui ScienceDirect, SpringerLink, Wiley Online Library, PubMed, DOAJ, dan portal jurnal nasional terhadap publikasi tahun 2016–2025, disertai backward searching untuk teori dan meta-analisis seminal. Kata kunci meliputi “job satisfaction”, “turnover intention”, “intention to leave”, “employee retention”, “organizational commitment”, “job embeddedness”, “burnout”, dan padanan Bahasa Indonesia.

Kriteria inklusi adalah artikel jurnal yang meneliti pekerja atau organisasi, mengukur kepuasan kerja dan turnover intention atau konstruk retensi yang relevan, menjelaskan sampel serta teknik analisis, dan menyediakan hasil yang dapat diekstraksi. Artikel konseptual tanpa metode, duplikasi, studi mahasiswa tanpa konteks kerja, serta artikel yang hanya membahas turnover aktual tanpa variabel sikap dikeluarkan.

Ekstraksi data mencakup penulis, tahun, negara atau sektor, desain, sampel, ukuran kepuasan, ukuran turnover intention, mediator, moderator, dan temuan utama. Kualitas dinilai melalui kesesuaian desain, validitas pengukuran, transparansi analisis, ukuran sampel, dan konsistensi kesimpulan. Karena heterogenitas instrumen dan konteks tinggi, hasil disintesis secara naratif-tematik, bukan dihitung ulang sebagai meta-analisis baru.

Tabel 1: Proses Seleksi Literatur

Tahap	Jumlah	Keterangan
Identifikasi	47	Artikel unik dari database, portal jurnal, dan penelusuran rujukan.
Skrining judul/abstrak	47	Enam belas artikel dikeluarkan karena populasi atau variabel tidak sesuai.
Penilaian teks penuh	31	Enam belas artikel dikeluarkan karena metode, duplikasi data, atau hasil tidak memadai.

Tahap	Jumlah	Keterangan
Studi disintesis	15	Studi memenuhi kriteria relevansi dan kualitas minimum.

Sumber: Diolah penulis (2026)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Studi

Lima belas studi terpilih mencakup meta-analisis, systematic review, studi longitudinal, mixed methods, dan survei cross-sectional pada sektor kesehatan, pemerintahan, perbankan, jasa, serta organisasi lintas industri. Mayoritas menggunakan kepuasan kerja global, tetapi beberapa memisahkan otonomi, promosi, supervisi, gaji, hubungan sosial, dan kesempatan pelatihan. Variasi terbesar terdapat pada cara mengukur turnover intention dan penggunaan mediator.

Secara umum, seluruh kelompok bukti mendukung hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention. Namun, besarnya hubungan tidak seragam. Hubungan lebih kuat ketika ketidakpuasan disertai burnout, stres, rendahnya komitmen, konflik peran, atau peluang kerja eksternal. Hubungan dapat melemah ketika karyawan memiliki embeddedness tinggi, biaya keluar besar, atau alternatif kerja terbatas, meskipun ketidakpuasan tetap ada.

Tabel 2: Ringkasan Studi yang Disintesis

Studi	Konteks/Metode	Fokus	Temuan Utama
Tett & Meyer (1993)	Meta-analisis dan path analysis	Satisfaction, commitment, turnover	Kepuasan dan komitmen berkaitan dengan withdrawal cognition dan turnover.
Griffeth et al. (2000)	Meta-analisis prediktor turnover	Antecedent turnover	Kepuasan kerja termasuk prediktor attitudinal utama turnover sukarela.
Hom et al. (2017)	Review 100 tahun teori	Proses keluar dan bertahan	Turnover dipengaruhi sikap, shocks, alternatif, lintasan, dan embeddedness.
Rubenstein et al. (2018)	Meta-analisis moderator	Prediktor turnover sukarela	Efek kepuasan kuat tetapi berubah menurut konteks dan pengukuran.
Kim (2016)	Meta-analisis perawat Korea	Kepuasan, stres, komitmen	Turnover intention dan stres berkaitan negatif dengan kepuasan.
Li et al. (2018)	Systematic review/meta-analysis	Empowerment dan kepuasan	Empowerment psikologis meningkatkan kepuasan, faktor penting retensi.
Lu et al. (2019)	Review 59 studi rumah sakit	Faktor kepuasan perawat	Lingkungan, stres, kepemimpinan, dan komitmen menentukan kepuasan.
Brook et al. (2019)	Systematic review intervensi	Retensi perawat awal karier	Mentorship, preceptorship, dan transisi terstruktur lebih menjanjikan.
Gebregziabher et al. (2020)	Ethiopia; 148 perawat	Autonomi, pelatihan, niat keluar	Ketidakpuasan pada otonomi dan pelatihan meningkatkan niat keluar.
Niskala et al. (2020)	Systematic review/meta-analysis	Intervensi kepuasan	Hanya sebagian intervensi efektif; perubahan intrinsik dan sistem penting.
Sismawati & Lataruva (2020)	Perbankan; path analysis	WLB, karier, kepuasan	Kepuasan memediasi pengaruh WLB dan karier pada turnover intention.
Yildiz et al. (2021)	Meta-analisis; 14 studi	Work-family conflict	Konflik kerja-keluarga berhubungan positif dengan turnover intention.
Christensen & Knardahl (2022)	Norwegia; longitudinal multilevel	Karakteristik kerja dan usia	Iklim suportif menurunkan niat keluar; konflik peran meningkatkannya.
Xia et al. (2022)	Pegawai pemerintah temporer	Commitment dan insider status	Komitmen menurunkan niat keluar; insider status menjadi mediator.
Wang et al. (2022)	Tenaga kesehatan; SEM	Burnout, satisfaction, commitment	Burnout berkaitan dengan kepuasan dan komitmen; implikasi pada retensi.

Sumber: Sintesis penulis berdasarkan 15 studi terpilih (2026)

4.2 Sintesis Tematik

Pertama, kepuasan kerja merupakan prediktor negatif yang stabil. Tett dan Meyer (1993) menunjukkan kepuasan serta komitmen berhubungan dengan withdrawal cognition dan turnover. Griffeth et al. (2000) dan Rubenstein et al. (2018) mengonfirmasi bahwa sikap kerja tetap penting, meskipun kekuatan prediksinya dipengaruhi konteks dan cara pengukuran.

Kedua, hubungan bekerja melalui proses kognitif dan pencarian alternatif. Model Mobley (1977) menempatkan pikiran keluar, evaluasi alternatif, dan niat sebagai penghubung antara ketidakpuasan dan turnover. Hom et al. (2017) memperluas proses tersebut dengan konsep

shocks, unfolding paths, trajectory, dan psychology of staying. Artinya, peningkatan kepuasan tidak selalu langsung meniadakan niat keluar yang telah berkembang lama.

Ketiga, komitmen dan embeddedness menjadi mekanisme penahan. Xia et al. (2022) menunjukkan komitmen organisasi berkaitan negatif dengan turnover intention, sedangkan perceived insider status menjelaskan sebagian hubungan. Studi Indonesia oleh Sismawati dan Lataruva (2020) menempatkan kepuasan sebagai mediator antara work-life balance, pengembangan karier, dan turnover intention. Kepuasan membentuk alasan bertahan ketika disertai ikatan sosial dan prospek masa depan.

Keempat, stres dan burnout mengubah ketidakpuasan menjadi dorongan keluar. Kim (2016) menemukan turnover intention dan stres memiliki hubungan negatif yang bermakna dengan kepuasan perawat. Wang et al. (2022) menunjukkan burnout berkaitan dengan kepuasan dan komitmen dalam sistem kesehatan. Ketika tuntutan terus meningkat tanpa pemulihan, kenaikan kompensasi saja sering tidak cukup untuk memulihkan retensi.

Kelima, kepuasan aspek lebih berguna untuk intervensi daripada skor global. Lu et al. (2019) mengidentifikasi lingkungan kerja, kepemimpinan, beban, komitmen, dan stres sebagai faktor penting. Gebregziabher et al. (2020) menemukan otonomi dan kesempatan pelatihan sebagai aspek kritis. Organisasi yang hanya mengejar skor kepuasan keseluruhan berisiko gagal menemukan penyebab sebenarnya dari niat keluar.

Keenam, konflik kerja-keluarga dan karakteristik pekerjaan merupakan kondisi batas. Meta-analisis Yildiz et al. (2021) menunjukkan work-family conflict berhubungan positif dengan turnover intention. Christensen dan Knardahl (2022) menemukan iklim sosial suportif menurunkan niat keluar, sedangkan konflik peran meningkatkan niat tersebut; usia juga mengubah pentingnya karakteristik pekerjaan tertentu.

Ketujuh, intervensi efektif harus mengubah sistem kerja. Brook et al. (2019) menemukan program retensi awal karier lebih menjanjikan ketika menggabungkan dukungan, preceptorship, mentorship, dan transisi terstruktur. Niskala et al. (2020) menunjukkan hanya sebagian intervensi benar-benar meningkatkan kepuasan, sehingga pelatihan satu kali tanpa perubahan beban, kepemimpinan, dan desain kerja tidak boleh dianggap sebagai solusi utama.

Kedelapan, temuan tidak signifikan bukan bukti bahwa kepuasan tidak penting. Pada konteks dengan pasar kerja sempit, kontrak kuat, kebutuhan ekonomi, atau embeddedness tinggi, karyawan yang tidak puas dapat tetap bertahan namun menunjukkan disengagement, absensi, atau penurunan kinerja. Karena itu, organisasi perlu membaca turnover intention bersama indikator perilaku lain dan tidak menyimpulkan retensi sehat hanya dari rendahnya angka keluar.

4.3 Model Integratif dan Implikasi

Model integratif hasil SLR adalah: kualitas pekerjaan dan praktik organisasi → evaluasi kepuasan intrinsik-ekstrinsik → komitmen, engagement, embeddedness, dan withdrawal cognition → turnover intention → pencarian alternatif dan turnover aktual. Stres, burnout, konflik kerja-keluarga, kondisi pasar kerja, shocks, usia, dan masa kerja memoderasi perpindahan antar-tahap.

Implikasi pertama adalah mendiagnosis kepuasan pada tingkat aspek dan unit kerja. Data survei perlu dipadukan dengan wawancara keluar, stay interview, absensi, mobilitas internal, beban kerja, dan data manajer. Nilai rata-rata organisasi dapat menyembunyikan unit dengan kepemimpinan buruk atau kelompok profesi yang mengalami risiko tinggi.

Implikasi kedua adalah memprioritaskan faktor yang dapat diubah: kualitas supervisi, kejelasan peran, beban, otonomi, jadwal, keadilan, pengakuan, keselamatan psikologis, dan kesempatan berkembang. Kenaikan gaji penting ketika kompensasi tidak layak, tetapi tidak menggantikan pekerjaan yang tidak sehat, atasan yang destruktif, atau jalur karier yang buntu.

Implikasi ketiga adalah bertindak sebelum niat keluar mengeras. Organisasi perlu membangun mekanisme respons cepat terhadap keluhan, mobilitas internal, mentoring,

fleksibilitas, dan percakapan karier. Mengandalkan counteroffer setelah karyawan menerima tawaran eksternal adalah strategi terlambat karena akar ketidakpuasan dan kerusakan kepercayaan biasanya belum terselesaikan.

5. KESIMPULAN

SLR ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan negatif dengan turnover intention secara konsisten, tetapi hubungan tersebut bersifat proses dan kontekstual. Kepuasan memengaruhi niat keluar melalui withdrawal cognition, komitmen, engagement, dan job embeddedness. Stres, burnout, konflik kerja-keluarga, keadilan, kepemimpinan, peluang karier, serta alternatif kerja menentukan apakah ketidakpuasan berkembang menjadi rencana keluar.

Kesimpulan strategisnya adalah organisasi tidak dapat menahan karyawan hanya dengan survei, slogan, atau counteroffer. Retensi yang sehat dibangun dengan pekerjaan yang layak, adil, bermakna, dapat dikendalikan, dan menyediakan masa depan. Prioritas manajemen adalah menemukan sumber ketidakpuasan yang spesifik, memperbaiki kondisi kerja pada level unit, dan memantau niat keluar sebelum berubah menjadi kehilangan talenta aktual.

6. KETERBATASAN DAN SARAN

Kajian ini terbatas pada 15 studi utama dengan variasi definisi, instrumen, profesi, negara, dan desain. Mayoritas bukti masih menggunakan survei cross-sectional dan data self-report, sehingga hubungan sebab-akibat tidak selalu dapat dipastikan. Turnover intention juga tidak identik dengan turnover aktual, dan perbedaan pasar tenaga kerja dapat mengubah hubungan antarvariabel.

Penelitian berikutnya perlu menggunakan desain longitudinal, event-history analysis, diary study, data multisumber, dan catatan turnover aktual. Studi perlu memisahkan kepuasan global dan aspek, menguji lintasan perubahan kepuasan, serta membandingkan kelompok usia, status kerja, dan profesi. Organisasi disarankan mengevaluasi intervensi retensi melalui desain kuasi-eksperimental dan indikator jangka panjang, bukan hanya survei pascaintervensi.

REFERENSI

- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
- Tuomikoski, A.-M., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 1498–1508. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Psychology*, 46(2), 259–293.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover. *Journal of Management*, 26(3), 463–488.
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: One hundred years of employee turnover theory and A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*, 77(8), 530–545.
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W., & Mitchell, T. (2022). "I'm too old for R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator this!": A prospective, multilevel study of job characteristics, investigation, and future-oriented discussion of voluntary age, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 13, 1015313.
- Kim, S. D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462–476.
- Xia, D., Sun, J., Zhang, C., & Zhang, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and turnover intention among temporary employees in local government. *Frontiers in Psychology*, 13, 1024139.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., Zhang, M., & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264–1277.
- Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1264–1277.
- organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals. *Frontiers in Psychology*, 13, 992258.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31.
- Saputra, A. D. (2021). Turnover intentions? Symptoms on job satisfaction and job insecurity in the face of a pandemic. *Jurnal Strategi*, 30(2), 115–126.

Brook, J., Aitken, L., Webb, R., MacLaren, J., & Salmon, D. Adiyanti, N. P. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan stres (2019). Characteristics of successful interventions to reduce kerja terhadap turnover intention: Studi literatur manajemen turnover and increase retention of early career nurses: A sumber daya manusia. Al-KALAM: Jurnal Komunikasi, systematic review. International Journal of Nursing Studies, Bisnis dan Manajemen, 10(2), 1–15. 91, 47–59. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., et al. (2021). The PRISMA Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic and turnover intention among nurses in Axum comprehensive reviews. BMJ, 372, n71. and specialized hospital Tigray, Ethiopia. BMC Nursing, 19, 79.