

PENGARUH STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP MOTIVASI PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA BUKITTINGGI

Putri Widya Herman^{1*}, Elsa Luvia Harmen¹, Fitri Yunita Sari¹, Windi Wiyarti¹

¹Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Natsir, Jl. Tanmalaka, Bukit Cangang Kayu Ramang, Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26138, Indonesia
email: putri.widya07@gmail.com

Abstract

Work motivation among nurses is a crucial factor in improving the quality of healthcare services in hospitals. However, several organizational factors such as job stress and career development may influence nurses' motivation. This study aimed to analyze the effect of job stress and career development on nurses' motivation at Ibnu Sina Islamic Hospital Bukittinggi. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The population consisted of 119 inpatient nurses, and total sampling was applied. Data were collected using validated questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS. The results indicated that career development had a positive and significant effect on nurses' motivation with a path coefficient of 0.865 and a t-statistic value of 40.089. Meanwhile, job stress did not have a significant effect on motivation or career development. The coefficient of determination (R^2) of 0.763 indicates that the model explains 76.3% of the variance in nurses' motivation. These findings suggest that strengthening structured and transparent career development systems is an effective strategy to improve nurses' motivation in hospital human resource management.

Keywords: work stress, career development, motivation, nurses, hospital

Abstrak

Motivasi kerja perawat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, namun berbagai faktor organisasi seperti stres kerja dan pengembangan karir dapat memengaruhi tingkat motivasi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di ruang rawat inap sebanyak 119 orang dengan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah tervalidasi, sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi perawat dengan koefisien jalur sebesar 0,865 dan nilai t-statistics 40,089. Sebaliknya, stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi maupun terhadap pengembangan karir. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,763 menunjukkan bahwa model penelitian mampu menjelaskan 76,3% variasi motivasi perawat. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi perawat lebih efektif dilakukan melalui penguatan sistem pengembangan karir yang jelas, transparan, dan berkelanjutan dalam manajemen sumber daya manusia rumah sakit.

Kata kunci: stres kerja, pengembangan karir, motivasi kerja, perawat, rumah sakit

PENDAHULUAN

Pelayanan yang diberikan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga perawat yang memiliki kontribusi yang

sangat besar karena berinteraksi secara langsung dan kontinu dengan pasien dalam proses pelayanan kesehatan. Kondisi psikologis, kesejahteraan kerja, serta motivasi kerja perawat menjadi faktor

penting yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia keperawatan menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Babapour et al., 2022; Organization, 2023). Stres kerja merupakan masalah yang umum dialami oleh perawat di rumah sakit. Beban kerja yang tinggi, tanggung jawab besar, serta tekanan dalam memberikan pelayanan kesehatan secara kontinu dapat memicu stres kerja yang berdampak negatif pada kondisi fisik dan psikologis perawat (Mariana et al., 2021). Tingginya stres kerja ini dapat menurunkan motivasi dan kinerja perawat, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan pasien (Suherlin, 2023). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian khusus untuk mengelola beban kerja dan memberikan dukungan psikologis guna mencegah stres kerja, yang juga dapat mempengaruhi motivasi kerja dan pengembangan karir perawat (Jundillah, 2024).

Di sisi lain, berbagai penelitian juga menyoroti pentingnya pengembangan karir dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian mengenai pengembangan karir pada perawat menunjukkan bahwa kesempatan promosi, pelatihan profesional, serta dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja serta kepuasan kerja tenaga kesehatan. Pengembangan karir yang jelas dan terstruktur juga dapat meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan terhadap organisasi pelayanan kesehatan (Ripiani & Mutamimah, 2025; Yilmaz & Yildiz, 2023). Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan motivasi kerja tidak selalu konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga kesehatan, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa hubungan tersebut dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti lingkungan kerja,

dukungan organisasi, serta karakteristik individu tenaga kesehatan. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja tidak bersifat universal dan dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi pelayanan kesehatan (De Jesus et al., 2024; Zhang et al., 2023).

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji hubungan antara stres kerja dengan burnout atau kepuasan kerja dibandingkan dengan motivasi kerja. Penelitian yang mengintegrasikan variabel stres kerja dan pengembangan karir secara simultan dalam menjelaskan motivasi kerja perawat juga masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu mengkaji hubungan antara stres kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara komprehensif dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan (Ryan & Deci, 2020; Yilmaz & Yildiz, 2023).

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan swasta yang memainkan peran signifikan dalam menyediakan layanan kesehatan kepada masyarakat. Mengacu pada informasi dari Unit Sumber Daya Manusia dan Diklat pada bulan Januari 2025, tercatat bahwa ada 186 staf keperawatan yang bekerja di rumah sakit ini, dengan 119 di antaranya adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap. Walaupun rumah sakit memiliki jumlah perawat yang memadai, namun dalam praktiknya masih ada beberapa isu terkait pengembangan karir, tekanan kerja yang dapat menimbulkan stress kerja, serta motivasi para perawat.

Dari hasil wawancara dengan lima perawat di ruang rawat inap RSI Islam Ibnu Sina Bukittinggi, terungkap bahwa pengembangan karir perawat di institusi ini belum berjalan secara efektif. Di antara lima perawat yang diwawancarai, hanya dua yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir mereka sudah baik, karena mereka menerima pelatihan yang memadai dan memahami dengan jelas jalur karir yang ada, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Namun, tiga perawat lainnya mengatakan bahwa kurangnya pelatihan dan tidak adanya keterbukaan serta kejelasan dalam jalur karir yang terdefinisi menjadi kendala utama yang menghalangi mereka dalam meningkatkan kompetensi dan semangat kerja. Situasi ini dikhawatirkan dapat berpengaruh pada turunnya motivasi kerja, penurunan kinerja perawat, seperti menurunnya antusiasme dalam memberikan perawatan kepada pasien, komunikasi yang kurang optimal, serta berpotensi mengakibatkan stres kerja yang berlebihan.

Dampak lain dari kurangnya motivasi di kalangan perawat yang disebabkan oleh terbatasnya peluang untuk pengembangan karir memberikan efek negatif terhadap kedisiplinan, salah satunya dapat dilihat dari meningkatnya tingkat keterlambatan datang bekerja (absensi kedatangan) perawat di unit rawat inap. Menurut statistik Sumber Daya Manusia, proporsi keterlambatan perawat menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam tiga bulan terakhir dengan angka tercatat sebesar 52% pada bulan Oktober 2024, 58% pada bulan November, dan 63% pada bulan Desember 2024. Situasi ini mencerminkan bahwa minimnya kesempatan untuk pengembangan karir yang sesuai tidak hanya mengurangi motivasi, tetapi juga berakibat langsung pada mutu pelayanan keperawatan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stress Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi Tahun”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut berjumlah 119 orang dan seluruhnya dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan *metode total sampling*. Data penelitian dikumpulkan

menggunakan kuesioner dengan 18 indikator yang dikelompokkan jadi 3 variabel laten. Variabel laten tersebut adalah stress kerja dengan 5 indikator, pengembangan karir 6 indikator dan motivasi dengan 7 indikator.

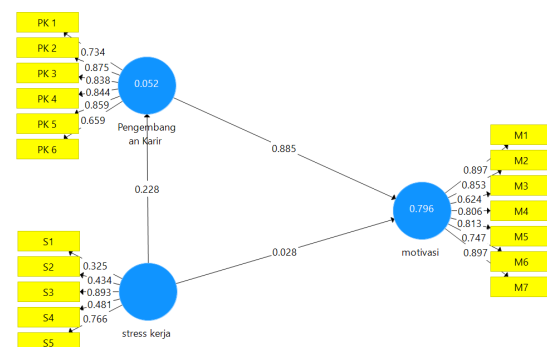
Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Tahapan analisis meliputi evaluasi *measurement model* (*outer model*) dan *structural model* (*inner model*). Pengujian outer model dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Sementara itu, pengujian inner model dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel melalui koefisien jalur, nilai t-statistics, serta koefisien determinasi (R^2). Sebagaimana gambar berikut:



Gambar 1. Tahapan analisis PLS SEM

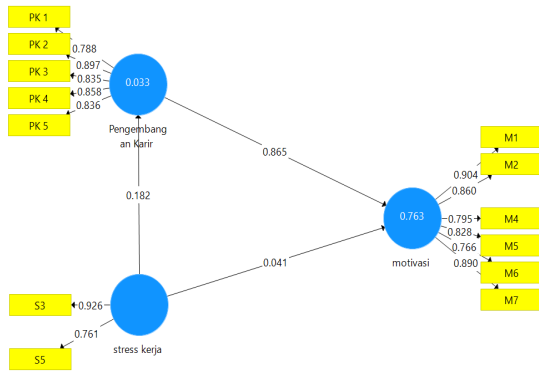
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas konvergen (*outer loading*) menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu S1, S2, S4, M3, PK6 (kurang dari 0,7), sehingga harus dilakukan modifikasi dengan mengeluarkan indikator satu persatu dimulai dari nilai *outer loading* paling kecil.



Gambar 2. Tampilan *outer loading* sebelum modifikasi

Pada model berikut menunjukkan bahwa semua nilai *outer loading* diatas 0,7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah memenuhi persyaratan.



Gambar 3. Tampilan outer loading setelah modifikasi

Untuk nilai Average Variance Extracted (AVE) konstruk dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. Hasil uji convergent validity dari Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	Nilai AVE
Pengembangan Karir	0,712
Stres Kerja	0,718
Motivasi	0,709

Sumber : Data Primer

Indikator-indikator pengembangan karir, stress kerja dan motivasi berdasarkan nilai outer loading yang diatas 0,7 dan nilai AVE yang diatas 0,5 dinyatakan layak atau valid untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan uji *outer loading discriminant validity* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji discriminant validity dari cross loading

Indikator	Konstruk		
	Pengembangan Karir	Motivasi	Stress Kerja
PK1	0,788	0,576	0,095
PK2	0,897	0,722	0,113
PK3	0,835	0,716	0,150
PK4	0,858	0,803	0,068
PK5	0,836	0,817	0,311
S3	0,198	0,192	0,937
S5	0,088	0,137	0,761
M1	0,864	0,904	0,245
M2	0,809	0,860	0,230
M4	0,674	0,795	0,100
M5	0,642	0,828	0,102
M6	0,631	0,766	0,143
M7	0,744	0,890	0,148

Sumber : Data Primer

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator dari pengembangan karir, stress dan motivasi memiliki nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan nilai cross loading pada konstruk-konstruk lainnya. Artinya konstruk laten dari pengembangan karir, stress dan motivasi memprediksi ukuran pada indikator mereka lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya. Sehingga dapat dikatakan memiliki discriminant validity yang baik. Tahap terakhir *outer loading* yaitu menguji *composite reliability*.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pengembangan Karir	0,899	0,925
Motivasi	0,917	0,936
Stress Kerja	0,620	0,834

Sumber : Data Primer

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel memiliki nilai yang besar dari 0,7 adalah pengembangan karir dan motivasi, akan tetapi dalam *cronbach's alpha* ada satu variabel yang memiliki nilai 0,620 yaitu

stress kerja. Nilai *cronbach'alpha* >0,6 ini masih dianggap *acceptable* menurut Hair *et al.* (2019) karena ini adalah penelitian *exploratory* sehingga keseluruhan variabel memenuhi persyaratan uji reliabilitas. Evaluasi *structural model* dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R^2), nilai koefisien jalur, nilai *t-statistics* dan persamaan regresi. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,033 untuk variabel Pengembangan Karir dan 0,763 untuk variabel Motivasi. Nilai R^2 sebesar 0,033 menunjukkan bahwa Stres Kerja hanya mampu menjelaskan 3,3% variasi Pengembangan Karir, sehingga tergolong sangat lemah. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,763 menunjukkan bahwa Pengembangan Karir dan Stres Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 76,3% variasi Motivasi, sehingga model tergolong kuat. Hal ini sejalan dengan studi SmartPLS lain yang menemukan bahwa variabel-variabel seperti jenjang karir, lingkungan kerja, dan motivasi mampu menjelaskan proporsi besar variasi kepuasan kerja dan kinerja perawat ketika dimodelkan secara *structural* (Andayani *et al.*, 2025).

Tabel 4. Hasil R^2 dari model yang diajukan

Variabel Endogen	R Square
Pengembangan Karir	0,033
Motivasi	0,763

Sumber : Data Primer

Uji hipotesis diterima jika *t-statistics* diatas 1,96 dan *path coefficient* diatas 0,1 (Ghozali & Latan, 2012). Hasil dari uji hipotesis tersebut bisa dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Pengujian hipotesis

Hipo-tesis	Path	<i>Path Coefficient</i>	<i>T-Statistic</i>
H1	S ► PK	0,182	1,767
H2	S ► M	0,041	0,827
H3	PK ► M	0,865	40,089

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas dapat dilihat Jika dilihat dari nilai *path coefficient*, pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi sebesar 0,865 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam persepsi pengembangan karir perawat dikaitkan dengan peningkatan yang sangat kuat dalam motivasi kerja. Sementara itu, pengaruh stres kerja terhadap motivasi hanya 0,041 dan terhadap pengembangan karir 0,182, keduanya dengan nilai *t-statistics* di bawah ambang batas, sehingga secara praktis dapat dianggap tidak bermakna dalam model ini. Studi terkait pengembangan karir di sektor kesehatan dan organisasi lain juga menyimpulkan bahwa investasi pada pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, sehingga menjadi strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia (Andayani *et al.*, 2025). Berdasarkan hasil perhitungan nilai *path coefficient*, maka model persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Persamaan regresi

Variabel Endogen	Persamaan
Motivasi	$0,865 \cdot PK + \epsilon_1$

Sumber : Data Primer

Tabel menunjukkan bahwa 76,3% Persamaan regresi akhir yang terbentuk, yaitu $Motivasi = 0,865 \cdot PK + \epsilon_1$, memperjelas bahwa dalam konteks penelitian ini motivasi perawat hampir sepenuhnya diprediksi oleh persepsi mereka terhadap pengembangan karir. Hal ini selaras dengan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa jenjang karir yang jelas, kesempatan promosi, dan pelatihan berkelanjutan meningkatkan motivasi dan komitmen perawat, bahkan berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara faktor organisasi dan kepuasan kerja. Studi terkait pengembangan karir di sektor kesehatan dan organisasi lain juga menyimpulkan bahwa investasi pada pengembangan karir memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai, sehingga menjadi strategi penting

dalam manajemen sumber daya manusia (Andayani et al., 2025).

Hasil analisis SEM-PLS yang menunjukkan dominannya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi memperkuat temuan kualitatif tersebut, karena ketidakjelasan jenjang karir dan kurangnya pelatihan dapat menurunkan persepsi pengembangan karir dan pada akhirnya mereduksi motivasi. Penelitian lain di rumah sakit berbeda juga melaporkan bahwa ketidakmerataan jenjang karir dan minimnya kesempatan pelatihan menurunkan motivasi dan kepuasan perawat, yang pada gilirannya dapat mendorong niat pindah kerja (Bariah et al., 2025).

Dari sisi teori motivasi kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan bahwa kebutuhan akan perkembangan, pencapaian, dan pengakuan merupakan faktor motivator utama yang mampu mendorong perilaku kerja positif. Dalam kerangka teori dua faktor Herzberg, pengembangan karir, kesempatan promosi, dan prestasi kerja termasuk ke dalam faktor motivator yang bila terpenuhi akan meningkatkan kepuasan dan motivasi intrinsik pekerja. Sementara itu, stres kerja lebih sering diposisikan sebagai faktor higienis yang bila berlebihan dapat menurunkan kepuasan, tetapi ketidakhadirannya belum tentu meningkatkan motivasi secara signifikan jika faktor motivator utama tidak terpenuhi.

Berdasarkan hasil *outer model*, variabel stres kerja hanya menyisakan dua indikator yang memenuhi kriteria valid, yaitu S3 dan S5, dengan S3 sebagai indikator yang paling kuat merepresentasikan konstruk stres kerja. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel ini masih layak digunakan dalam analisis, dengan nilai Cronbach's alpha 0,620 dan composite reliability 0,834. Namun, hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi maupun pengembangan karir, sehingga dalam penelitian ini stres kerja bukan faktor utama yang menentukan motivasi perawat. Temuan bahwa stres kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap motivasi di sini dapat mencerminkan bahwa meskipun tingkat stres mungkin ada, perawat lebih merespons dan memaknai aspek pengembangan karir sebagai sumber utama dorongan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Babapour et al., Mariana et al., dan Suherlin yang menunjukkan bahwa stres kerja perawat berkaitan dengan beban kerja dan tekanan pelayanan, tetapi pengaruhnya dapat berbeda tergantung kondisi organisasi dan dukungan kerja. Penelitian lain di kalangan perawat menunjukkan bahwa walaupun stres kerja tinggi sering dikaitkan dengan burnout, motivasi masih dapat dipertahankan bila organisasi memberikan dukungan karir, pelatihan, dan pengakuan terhadap kontribusi perawat (Iva Asfiani Bandera et al., 2025).

Jenjang karir dan lingkungan kerja yang dikelola dengan baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja perawat, sehingga memperkuat temuan bahwa pengembangan karir merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi. Upaya peningkatan motivasi di rumah sakit ini lebih efektif diarahkan pada penguatan sistem pengembangan karir daripada hanya berfokus pada penurunan stres kerja (Ridwanullah et al., 2025).

SIMPULAN

Model penelitian yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan motivasi perawat melalui variabel pengembangan karir dan stres kerja. Nilai R^2 motivasi sebesar 0,763 menunjukkan bahwa sekitar 76,3% variasi motivasi perawat dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, walaupun secara signifikan hanya pengembangan karir yang memberikan kontribusi bermakna. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,033 pada pengembangan karir menunjukkan bahwa sebagian besar variasi pengembangan karir tidak dijelaskan oleh stres kerja, sehingga faktor lain di luar model diduga lebih berperan. Hasil ini menegaskan bahwa pengembangan karir merupakan determinan

utama motivasi perawat, sedangkan stres kerja dalam konteks penelitian ini bukanlah prediktor yang signifikan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Mohammad Natsir yang telah memberikan dukungan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada manajemen serta seluruh perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi atas izin, kerja sama, dan partisipasinya dalam proses pengumpulan data. Dukungan dari berbagai pihak tersebut sangat berkontribusi terhadap kelancaran pelaksanaan penelitian hingga penyusunan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Jenjang Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 316–335. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70>
- Babapour, A., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors. *BMC Nursing*, 21, 75. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>
- Bariah, T. K., Sumijatun, & Herawani. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat di Ruang. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARS)*, 9(1), 95–105.
- De Jesus, M. S., Triharini, M., & Qur'aniati, N. (2024). The influence of resilience and nurse motivation on job stress in hospital: A systematic review. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 7(2).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Telkom University.
- Iva Asfiani Bandera, Yusuf Sabilu, & Nani Yuniar. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Buton Tengah. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan Indonesia*, 5(2), 554–565. <https://doi.org/10.55606/jikki.v5i2.7359>
- Jundillah, Z. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat. *Jurnal Pengembangan dan Profesionalisme Keperawatan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.47650/jpp.v7i4.1404>
- Mariana, E. R., Ramie, A., & Sidik, M. I. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat. *JKM (Jurnal Keperawatan Merdeka)*, 1(2), 158–168. <https://doi.org/https://doi.org/10.36086/jkm.v1i2.997>
- Organization, W. H. (2023). *Global Health Workforce Statistics*. World Health Organization.
- Ridwanullah, D., Dahyadi, A., Ernawati, P., Mulyatin, W., Kanya, N., & Langlang Buana, U. (2025). The Strategic Role of Training and Career Development in Improving Nurses' Work Motivation: A Study at Hasan Sadikin Hospital Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 2152–2216.
- Ripiani, L., & Mutamimah. (2025). The influence of motivation and career development on nurse performance through job satisfaction. *Sultan Agung Management Journal*.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>

- Suherlin, N. (2023). Hubungan Stres Perawat dalam Bekerja. *Jurnal Kesehatan SaintikaMeditory*, 6(1), 472–481.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30633/jsm.v6i1.2238>
- Yilmaz, H., & Yildiz, A. (2023). Career barriers and nurses' turnover intention: The mediating role of job motivation. *Collegian*.<https://doi.org/10.1016/j.collegn.2023.01.004>
- Zhang, Y., Li, X., & Chen, H. (2023). Job stressors and burnout among clinical nurses: A moderated mediation model. *BMC Nursing*, 22.
<https://doi.org/10.1186/s12912-023-01524-1>