

## PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA TENAGA KEPERAWATAN

Dian Eka Resty<sup>1</sup>, Rr. Tutik Sri Hariyati<sup>2</sup>, Tuti Afriani<sup>3</sup>, Dewi Gayatri<sup>4</sup>  
Universitas Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>  
dnfarras@gmail.com<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pengembangan karir terhadap intensi *turnover* pada perawat. Metode penelitian yang digunakan *systematic review* melalui database elektronik (ProQuest, Sage Journal, Science Direct). Hasil 10 artikel menunjukkan bahwa pengembangan karir yang positif, seperti peluang pelatihan dan promosi, dikaitkan dengan penurunan intensi *turnover* pada perawat. Kepuasan kerja muncul sebagai mediator penting dalam hubungan ini. Simpulan, pengembangan karir yang efektif dapat menjadi strategi penting untuk mengurangi intensi *turnover* pada perawat. Rumah sakit perlu berinvestasi dalam program pengembangan karir yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan retensi perawat. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi efektivitas pengembangan karir dalam mengurangi intensi *turnover* pada perawat, baik melalui penelitian kualitatif maupun longitudinal.

Kata Kunci: Intensi *turnover*, Kepuasan kerja, Pengembangan karir, Retensi perawat

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate the effect of career development on turnover intention in nurses. The research method used systematic review through electronic databases (ProQuest, Sage Journal, Science Direct). The results of 10 articles showed that positive career development, such as training and promotion opportunities, was associated with decreased turnover intention in nurses. Job satisfaction emerged as an important mediator in this relationship. In conclusion, effective career development can be an important strategy to reduce turnover intention in nurses. Hospitals need to invest in comprehensive and sustainable career development programs to improve job satisfaction and nurse retention. Further research is needed to explore the effectiveness of career development in reducing turnover intention in nurses, both through qualitative and longitudinal studies.*

*Keywords: Turnover intention, Job satisfaction, Career development, Nurse retention*

### PENDAHULUAN

Industri jasa kesehatan, khususnya rumah sakit, menghadapi tantangan dinamis dalam memenuhi tuntutan masyarakat yang terus berkembang. Di era globalisasi ini, manajemen sumber daya manusia di rumah sakit dituntut untuk adaptif dan responsif terhadap perubahan. Salah satu permasalahan krusial yang dihadapi adalah tingginya tingkat *turnover* perawat. Fenomena ini terjadi ketika perawat meninggalkan posisi atau

profesinya, yang berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan (Saraswati et al., 2024).

Tingkat retensi perawat yang rendah dan kesulitan dalam merekrut perawat berkualitas dapat mengganggu operasional rumah sakit dan berujung pada penurunan kualitas layanan (Simonsen & Fleischer, 2024). Studi terkini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, jam kerja yang panjang, hubungan kerja yang kurang harmonis, dan minimnya peluang pengembangan karir berkontribusi terhadap tingginya *turnover* perawat (Neri, 2024).

*Turnover* perawat menimbulkan dampak negatif yang luas. Perawat yang memiliki intensi *turnover* tinggi cenderung menunjukkan respon negatif, seperti ketidakpuasan kerja dan rendahnya komitmen terhadap organisasi (Pillay et al., 2022). Kondisi ini berdampak pada penurunan produktivitas, peningkatan biaya rekrutmen, dan gangguan pelayanan pasien yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan pasien (Neri, 2024).

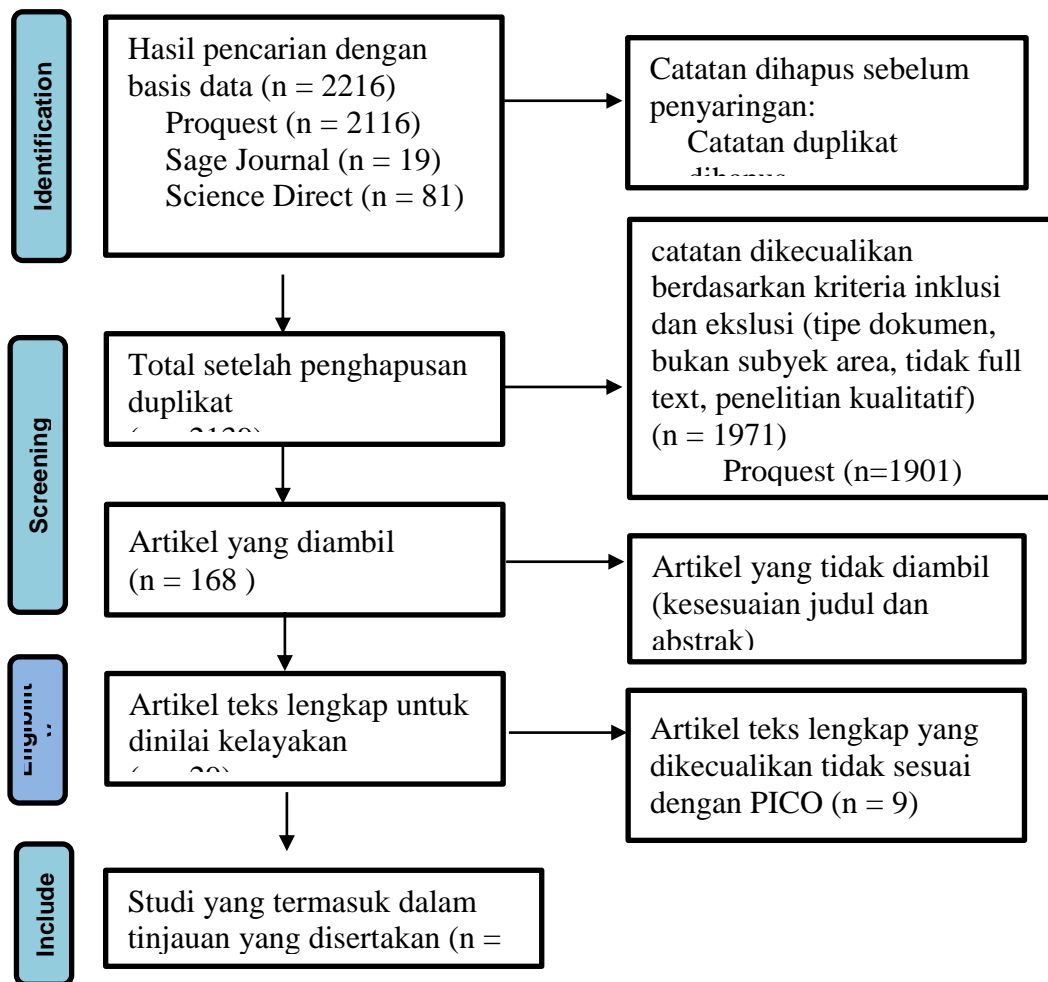
Upaya mengurangi *turnover* perawat perlu difokuskan pada identifikasi dan pengendalian faktor risiko. (Zhuge et al., 2024) mengklasifikasikan faktor-faktor penyebab *turnover intention* menjadi empat kategori, yaitu: organisasi (karakteristik organisasi, budaya organisasi, hubungan interpersonal), pekerjaan (stres, beban kerja, imbalan, lingkungan kerja, otoritas), karyawan (demografi, sikap), dan faktor eksternal (keseimbangan kehidupan kerja, peluang kerja).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap intensi *turnover* pada tenaga keperawatan di rumah sakit. Meskipun banyak penelitian telah mengkaji topik ini, namun studi yang secara komprehensif menganalisis peran variabel moderator dalam hubungan tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut bagaimana faktor-faktor individual (usia, jenis kelamin, masa kerja) dan organisasional (jenis rumah sakit, budaya organisasi) dapat memoderasi pengaruh program pengembangan karir, khususnya *Clinical Ladder System* (CLS) dan program *mentoring*, terhadap *turnover intention* perawat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategi pengembangan karir yang efektif dalam mengurangi *turnover* perawat di rumah sakit dan berkontribusi bagi perumusan strategi retensi perawat yang lebih efektif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *systematic review* dengan melakukan sintesis dan telaah kritis (*critical appraisal*) terhadap artikel-artikel ilmiah yang relevan. Menggunakan kerangka kerja PRISMA untuk menelaah pengaruh pengembangan karir terhadap intensi *turnover* perawat. Pencarian literatur dilakukan pada tiga data base Proquest, Sage Journal, dan Science Direct. Review ini menggunakan kata kunci (“*nursing staff*” OR “*nursing workforce*” OR “*nursing human resources*”) AND (“*career development*” OR “*career planning*” OR “*career management*”) AND (“*turnover intention*” OR “*intent to leave*” OR “*desire to quit*”), Pencarian literatur dilakukan dengan mengidentifikasi studi yang dipublikasikan antara tahun 2022 sampai 2024 yang berbahasa inggris. Penulis melakukan penilaian artikel menggunakan *tools The Joanna Briggs Institute (JBI) Critical Appraisal Checklist Analytic Cross Sectional* dengan memberikan *yes, no, unclear dan not applicable*. Penilaian artikel dilakukan oleh 2 reviewer, mencari kelayakan artikel untuk disertakan dalam analisis kemudian bersama-sama mendiskusikan penilaian hasil akhir artikel. Metode sintesis data yang digunakan dalam manuskrip ini adalah naratif sintesis.

Pencarian dari tiga data base menghasilkan 2216 artikel yang belum di limiter, kemudian artikel sebelum diskriming dilakukan penghapusan duplikat dan mendapatkan artikel setelah dilakukan penghapusan duplikat 2139 artikel. Selanjutnya penulis melakukan eliminasi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi sehingga didapatkan sebanyak 168 artikel yang diambil setelah dieliminasi. Kemudian penulis melakukan reduksi berdasarkan judul dan abstrak dan menghasilkan artikel teks lengkap untuk dinilai kelayakan sebanyak 29 artikel. Kemudian penulis mengeliminasi Kembali berdasarkan PICO dan mendapatkan 10 artikel yang masuk dalam tinjauan artikel yang disertakan.



Gambar 1.

Diagram Alir Prisma

**HASIL PENELITIAN**

Tabel 1.  
Ekstraksi Data Karakteristik Artikel

Identitas Jurnal	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
------------------	-------------------	------------------

Yang, Y., Liu, Y. H., Liu, J. Y., & Zhang, H. F. (2015) The impact of work support and organizational career growth on nurse <i>turnover</i> intention in China.	Cross-sectional	Kurangnya dukungan kerja terkait langsung dengan peningkatan <i>turnover</i> intention. Peluang pertumbuhan karir dalam organisasi dapat memperkuat dukungan kerja dan meningkatkan retensi perawat.
Zhang, W., Ma, X., Xiao, Q., Yu, S., Zhang, M., & Wang, X. (2022). Career Development and Occupational Disease in Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study	Cross-sectional	Prevalensi penyakit akibat kerja yang tinggi tercatat di antara perawat di Cina. Data menunjukkan bahwa 50% perawat tidak jelas tentang perencanaan karir mereka.
Zahirah, G., & Satrya, N. (2024). The Influence Of Career Growth And Perceived Organizational Support On <i>Turnover</i> Intention: The Role Of Organizational Commitment Among Indonesian Millennial Employees	Cross-sectional	Pertumbuhan karir dan dukungan yang dirasakan dari organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan serta mengurangi keinginan mereka untuk keluar. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa komitmen terhadap organisasi berperan penting sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara pertumbuhan karir dan dukungan yang dirasakan dari organisasi.
Xie, Z., Chen, Z., Wang, W., Pu, J., Li, G., Zhuang, J., Fan, X., Xiong, Z., Chen, H., Liang, Y., Xu, P., & Huang, H. (2024). The effect of career compromise on nurses' <i>turnover</i> intention: the mediating role of job satisfaction.	Cross-sectional	adanya hubungan negatif antara kompromi karir dan kepuasan kerja ( $r = -0,594, p < 0,01$ ), serta kepuasan kerja yang juga berkorelasi negatif dengan intensi <i>turnover</i> ( $r = -0,471, p < 0,01$ ). Di sisi lain, kompromi karir memiliki korelasi positif dengan intensi <i>turnover</i> ( $r = 0,544, p < 0,01$ ). Efek mediasi dari kepuasan kerja dalam hubungan antara kompromi karir dan intensi <i>turnover</i> telah terbukti signifikan, dengan nilai 0,056 yang mencerminkan 25,71% dari total efek.
Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and <i>turnover</i> intention: A cross-sectional study	Cross-sectional	Persepsi positif terhadap sistem jenjang karir dikaitkan dengan peningkatan kepuasan kerja dan penurunan niat <i>turnover</i> pada perawat di rumah sakit kecil dan menengah di Korea Selatan.
Dewanti, N., & Prakosa, M. M. (2022). Impact Of Work Engagement On <i>Turnover</i> Intention Among Nurse At X Hospital Surabaya	Cross-sectional	<i>Turnover</i> intention dapat dikurangi secara signifikan langsung oleh work engagement. Work engagement pada perawat dapat memberikan kepuasan kerja dan pengalaman kerja positif, pemikiran kerja positif, dan kesehatan fisik dan mental yang baik yang dapat meningkatkan upaya kerja perawat, di mana pengalaman dan pemikiran kerja positif dapat menghasilkan kinerja yang baik, membuat perawat merasa sangat dihargai, sehingga perawat tidak

		berpikir untuk meninggalkan organisasi perawatan kesehatan.
Jang, H., & Chang, H. E. (2021) Effects of Work Environment and Nursing Organizational Culture on Tertiary Hospital Nurses' Turnover Intention	Cross-sectional	Nilai-nilai profesional perawat dapat bertentangan dengan budaya organisasi yang berlaku, yang mengarah ke konflik internal yang meningkatkan niat pergantian. Studi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi keperawatan yang mendukung dan positif sangat penting dalam mengurangi konflik ini. Ketika perawat merasakan keterputusan antara nilai-nilai mereka dan budaya organisasi, itu dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan peningkatan niat untuk meninggalkan posisi mereka. Dengan demikian, membina lingkungan kerja yang harmonis sangat penting untuk mempertahankan staf perawat dan mengurangi tingkat pergantian.
Huiling Hu†, Chongkun Wang†, Yue Lan and Xue Wu. (2022). Nurses' turnover intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction	Cross-sectional	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara identitas karir dan harapan dengan turnover intention. Peningkatan harapan dan identitas karir perawat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mengurangi turnover intention.
Wilda Devy Anjani, Yuni Siswanti, Winarno. (2023). The Effect of Career Development and Job Satisfaction on Turnover Intention Mediated by Organizational Commitment to Employees of Stikes Guna Bangsa Yogyakarta	Cross-sectional	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap turnover intention.
Hidayah, N., & Ananda, H. R. (2021). Compensation, Career Development, and Job Satisfaction as the Antecedent of Nurse Turnover Intention	Cross-sectional	Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi dan pengembangan karir juga berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pada tabel 1, hasil dari analisis 10 artikel menyajikan informasi mengenai penelitian yang berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi niat *turnover* perawat. Setiap artikel menggunakan metode *cross-sectional* dan memberikan wawasan tentang berbagai aspek, termasuk dukungan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kompensasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *turnover* perawat, dengan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

## PEMBAHASAN

### Hubungan Pengembangan Karir dan Intensi *Turnover*

Pengembangan karir perawat merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan kesehatan. Profesi keperawatan menuntut kompetensi dan pengetahuan yang terus berkembang, sehingga pengembangan karir menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan retensi perawat. Hasil sintesis 10 artikel penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir yang positif, termasuk peluang pertumbuhan dan kemajuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat dan mengurangi *turnover intention* (Ahn & Choi, (2023); Hu et al., (2022), ketika perawat merasa didukung dalam mengembangkan kompetensi dan karir, kepuasan kerja perawat meningkat dan *turnover intention* menurun. Hal ini didukung oleh (Dewanti & Prakosa, 2022) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi, yang seringkali didorong oleh pengembangan karir, dapat mengurangi intensi *turnover*.

Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2024; Xie et al., 2024) di Indonesia, mengungkapkan bahwa pengembangan karir juga dapat menjadi boomerang jika tidak dikelola dengan baik. Persepsi perawat tentang implementasi sistem jenjang karir *Clinical Ladder System* (CLS) yang tidak sesuai harapan dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan *turnover intention*. Studi kasus ini menggarisbawahi pentingnya transparansi, komunikasi yang efektif dan keselarasan antara harapan perawat dan realitas implementasi program pengembangan karir.

### Dukungan Kerja dan *Turnover Intention*

Penelitian (Pillay et al., 2022) menunjukkan bahwa kurangnya dukungan kerja berkorelasi langsung dengan peningkatan *turnover intention* pada perawat. Temuan ini menggarisbawahi betapa pentingnya peran dukungan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga perawat merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam profesinya. Lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan (Diao et al., 2022) yang menunjukkan bahwa dukungan kerja yang positif, baik dari atasan maupun rekan kerja, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi. Dewanti & Prakosa, (2022) menemukan bahwa perawat yang merasakan dukungan yang kuat dari lingkungan kerjanya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi.

Bentuk dukungan kerja yang positif seperti apresiasi dan pengakuan atas kinerja yang baik, bimbingan dan mentoring dari atasan atau senior, kerjasama tim yang efektif dan suportif, komunikasi yang terbuka dan transparan, serta lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman. Dengan menerima dukungan yang memadai, perawat akan merasa lebih dihargai, aman, dan percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini pada gilirannya akan menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Zahirah & Satrya, 2024) Oleh karena itu, penting bagi organisasi Kesehatan untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan memprioritaskan dukungan kerja bagi perawat.

### Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Selain pengembangan karir dan dukungan kerja, beberapa faktor lain juga berperan yang mempengaruhi *turnover intention* perawat. Pertama, kepuasan kerja. Penelitian Ahn & Choi, (2023) menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap sistem jenjang karir berkaitan dengan peningkatan kepuasan kerja dan penurunan niat *turnover*.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hu et al, (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara identitas karir, harapan, dan *turnover intention*.

Kedua, kompensasi. Kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat. Sistem penggajian dan kenaikan gaji yang tidak sesuai dengan harapan menjadi faktor utama yang mendorong perawat untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini dapat diperkuat oleh penelitian Hidayah & Ananda, (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Ketiga, kesejahteraan. Penelitian Zhang et al, (2022) menyoroti prevalensi penyakit akibat kerja yang tinggi di antara perawat di Cina dan ketidakjelasan perencanaan karir sebagai faktor risiko *turnover*. Penyakit akibat kerja, seperti cedera muskuloskeletal dan stres psikologis, dapat menurunkan kualitas hidup perawat dan membuat mereka merasa tidak mampu melanjutkan pekerjaan mereka. Ketidakjelasan perencanaan karir, di sisi lain, dapat membuat perawat merasa stagnan dan tidak memiliki arah yang jelas dalam pengembangan profesional mereka.

Keempat, nilai – nilai profesional . (Jang & Chang, 2021) menekankan pentingnya keselarasan nilai-nilai profesional perawat dengan lingkungan kerja mereka. Ketika perawat merasa bahwa nilai-nilai mereka tidak dihargai atau bertentangan dengan budaya organisasi, mereka cenderung mengalami konflik internal yang dapat meningkatkan *intensi turnover*.

## SIMPULAN

Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga keperawatan di rumah sakit. Pengembangan karir yang terstruktur dan komprehensif berkontribusi pada penurunan *turnover intention* perawat.

## SARAN

Tinjauan sistematis ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pada perawat, khususnya pengembangan karir, dukungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, kesejahteraan, dan nilai – nilai profesional. Hasil tinjauan sistematis ini memiliki implikasi penting bagi rumah sakit dan pemerintah dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan retensi perawat. Diharapkan tinjauan sistematis ini dapat menjadi landasan bagi upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan melalui penurunan *intention turnover* pada perawat. Namun, penelitian lanjutan tetap diperlukan untuk mengeksplorasi faktor – faktor lain yang belum diidentifikasi dan mengembangkan instrumen pengukuran yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurses' Perceptions of Career Ladder Systems, Job Satisfaction and *Turnover Intention*: A Cross-Sectional Study. *Nursing Open*, 10(1), 195–201. <https://doi.org/10.1002/nop2.1294>
- Dewanti, N., & Prakosa, M. M. (2022). *Impact of Work Engagement on Turnover Intention Among Nurse At X Hospital Surabaya*, 2,( 1). <http://ejournal-kertacendekia.id/index.php/ickc/index>
- Diao, L., Wang, J., & Solan, D. (2022). The Influence of Organizational Support and Colleague Support on Organizational Commitment and *Turnover Intention*. [https://academic.oup.com/ijnp/article/25/Supplement\\_1/A45/6633509](https://academic.oup.com/ijnp/article/25/Supplement_1/A45/6633509)

- Hidayah, N., & Ananda, H. R. (2021). Compensation, Career Development, and Job Satisfaction as the Antecedent of Nurse *Turnover* Intention. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10(2), 139–147. <https://doi.org/10.18196/jmmr.v10i2.10631>
- Hu, H., Wang, C., Lan, Y., & Wu, X. (2022a). Nurses' *turnover* intention, hope and career identity: the mediating role of job satisfaction. *BMC Nursing*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00821-5>
- Jang, H., & Chang, H. E. (2021). Effects of Work Environment and Nursing Organizational Culture on Tertiary Hospital Nurses' *Turnover* Intention. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 14(1), 14–27. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2021.14.1.14>
- Neri, J. (2024). Addressing High Nursing *Turnover*: Analysis of Theoretical Concepts and Case Study. *Health Economics and Management Review*, 5(2), 32–46. <https://doi.org/10.61093/hem.2024.2-03>
- Pillay, Z., Kerr, J., & Ramukumba, M. (2022). Nurse Managers' Views of Measures to Improve Nurse Retention at a Selected Hospital in KwaZulu-Natal, South Africa. *Africa Journal of Nursing and Midwifery*, 24(1). <https://doi.org/10.25159/2520-5293/9022>
- Saraswati, P. S., Tanuwijaya, J., & Gunawan, A. W. (2024). The Influence of HRM, Employee Engagement, and Organizational Commitment on Employee *Turnover* Intention. In *Asian Journal of Engineering, Social and Health* (Vol. 3, Issue 10). <https://ajesh.ph/index.php/gp>.
- Simonsen, M. K., & Fleischer, M. (2024). Building A Strategy for The Recruitment and Retention of Nurses in Healthcare: A Contemporary Issue. *Nordic Journal of Nursing Research*, 44. <https://doi.org/10.1177/20571585241276740>
- Xie, Z., Chen, Z., Wang, W., Pu, J., Li, G., Zhuang, J., Fan, X., Xiong, Z., Chen, H., Liang, Y., Xu, P., & Huang, H. (2024). The Effect of Career Compromise on Nurses' *Turnover* Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02346-5>
- Yang, Y., Liu, Y. H., Liu, J. Y., & Zhang, H. F. (2015). The Impact of Work Support and Organizational Career Growth on Nurse *Turnover* Intention in China. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(2), 134–139. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.04.006>
- Zahirah, G., & Satrya, N. (2024). The Influence of Career Growth and Perceived Organizational Support on *Turnover* Intention: The Role of Organizational Commitment Among Indonesian Millennial Employees. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 12. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>
- Zhang, W., Ma, X., Xiao, Q., Yu, S., Zhang, M., & Wang, X. (2022). Career Development and Occupational Disease in Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study. *Inquiry (United States)*, 59. <https://doi.org/10.1177/00469580221092819>
- Zhuge, R., Wang, Y., Gao, Y., Wang, Q., Wang, Y., Meng, N., Cui, Y., Huang, Q., Wang, K., & Wu, Q. (2024). Factors Influencing The *Turnover* Intention for Disease Control and Prevention Workers in Northeast China: An Empirical Analysis Based on Logistic-ISM Model. *BMC Health Services Research*, 24(1), 1264. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-11738-x>