

## Pengaruh Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Bagi *Preceptor* Terhadap Ekspektasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* Perawat Baru di Rumah Sakit X

### *The Effect of Preceptorship Program Development Training for Preceptors towards Work Expectation, Work Environment, and Turnover Intention of New Nurses at X Hospital*

Sella Dwi Astia Ningrum<sup>1\*</sup>, Chatarina D. Wijayanti<sup>2</sup>, Emiliana Tjitra<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Magister STIK Sint Carolus Jakarta

<sup>2,3</sup> Dosen STIK Sint Carolus Jakarta

\*Korespondensi Penulis : [sella.dwiasastianingrum@gmail.com](mailto:sella.dwiasastianingrum@gmail.com)

#### Abstrak

Perawat baru sering merasa frustrasi karena beberapa konflik terkait perubahan peran saat menjadi mahasiswa dan bekerja setelah lulus. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan pengembangan program *preceptorship* bagi *preceptor* terhadap ekspektasi kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* perawat baru di Rumah Sakit X. Penelitian ini merupakan penelitian kuasi eksperimental dengan *one group pre-test post-test*, jumlah sampel sebanyak 23 responden yang ditentukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik demografi perawat baru yaitu rata-rata usia 24,1 tahun, mayoritas berjenis kelamin perempuan (78,3%), dan seluruh responden memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan Ners. Berdasarkan hasil analisis t-test menunjukkan terdapat peningkatan tingkat pengetahuan *preceptor* dari sebelum dibandingkan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* ( $p = 0,011$ ). Berdasarkan hasil uji *mann whitney* menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara ekspektasi kerja ( $p = 0,001$ ), lingkungan kerja ( $p = 0,011$ ), dan *turnover intention* ( $p = 0,004$ ) perawat baru sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* pada *preceptor*. Hasil analisis secara simultan menunjukkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* berpengaruh terhadap ekspektasi kerja ( $p=0,041$ ) dan lingkungan kerja ( $p=0,012$ ) serta tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* ( $p=0,650$ ) perawat baru. Karakteristik perawat baru dan pelatihan pengembangan program *preceptorship*, secara simultan bersama ekspektasi kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat baru ( $p=0,037$ ).

Penelitian ini merekomendasikan institusi pelayanan rumah sakit diharapkan dapat menerapkan program *preceptorship* sebagai bentuk dukungan bagi perawat baru dengan memberi kesempatan bagi *preceptor* untuk lebih banyak waktu dinas bersama dengan perawat baru yang menjadi tanggung jawabnya terutama pada bulan pertama penugasan.

**Kata Kunci :** *preceptorship*; *preceptor*; perawat baru; ekspektasi kerja; lingkungan kerja; *turnover intention*

#### Abstract

New nurses are often frustrated by several conflicts related to changing roles as students and working after graduation. This study aims to analyze the effect of preceptorship program development training for preceptors towards work expectations, work environment, and turnover intention of new nurses at Hospital X. This study is a quasi-experimental study with one group pre-test post-test, with a total sample of 23 respondents which are determined using purposive sampling. The result shows the demographic characteristics of the new nurses, namely the average age of 24.1 years, the majority are female (78.3%), and all respondents have an education level of S1 Nursing Ners.

Based on the results of the t-test analysis, there is an increase in the level of preceptor knowledge from before compared to after the preceptorship program development training intervention ( $p = 0.011$ ). Based on the results of the Mann Whitney test, it shows that there is a significant difference between work expectations ( $p = 0.001$ ), work environment ( $p = 0.011$ ), and turnover intention ( $p = 0.004$ ) of new nurses before and after the preceptorship program development training intervention for the preceptors. The results of the simultaneous analysis shows that age, gender, level of education, and training for the development of the preceptorship program have an effect against work expectations ( $p = 0.041$ ) and work environment ( $p = 0.012$ ) and have no effect towards turnover intention ( $p = 0.650$ ) for new nurses. The characteristics of new nurses and training for the development of the preceptorship program, simultaneously together with work expectations and work environment, have an effect on the turnover intention of new nurses ( $p = 0.037$ ).

This study recommends that hospital service institutions are expected to implement a preceptorship program as a form of support for new nurses by providing opportunities for preceptors to spend more time together with new nurses who become their responsibility, especially in the first month of assignment.

**Keywords:** *preceptorship*; *preceptor*; new nurses; job expectations; work environment; turnover intention

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang optimal untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat ditunjang berbagai aspek, yaitu fasilitas, teknologi, sumber daya keuangan, dan sumber daya manusia (SDM). Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia merupakan bagian dari pelayanan terintegrasi rumah sakit yang turut berperan dalam menentukan mutu pelayanan. Perawat ialah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang – Undangan (1)

Seseorang yang baru lulus dari pendidikan tinggi keperawatan, tidak langsung dapat memberikan asuhan keperawatan yang optimal dalam bekerja di pelayanan kesehatan. Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan mengharapkan perawat lulusan baru siap bekerja dan mandiri dalam pengetahuan dan keterampilan klinis (2). Perawat baru sebagai anggota yang baru bergabung dalam suatu organisasi rumah sakit perlu mendapat dukungan utama terkait dengan perubahan peran. Perubahan peran perawat baru saat menjadi mahasiswa dan saat bekerja setelah lulus terjadi karena adanya perbedaan nilai antara tempat belajar dengan lahan praktik yang sesungguhnya. Perawat baru sering merasa frustrasi karena beberapa konflik terkait perubahan peran tersebut (3).

Masa transisi perawat baru semakin terasa sulit untuk dilalui apabila kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki seorang perawat baru. Walker et all (2015), menyatakan bahwa masalah transisi perawat baru dapat dikaitkan dengan kurangnya kesiapan kerja (4). Kesiapan kerja merupakan sejauh mana lulusan baru dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap dan sukses beradaptasi di lingkungan kerja (5). Kurangnya kesiapan kerja sering mengakibatkan stres dan rasa lelah yang berlebihan.

Stres dan kelelahan yang dirasakan perawat baru selama masa transisi semakin memperburuk keadaan karena mereka dalam kesehariannya tetap harus mengelola pasien, mengatur hubungan dengan penyedia layanan dan keluarga, dan bekerja dalam tim interprofesional. Kondisi seperti ini, apabila tidak diberikan hubungan suportif, perawat baru sering merasa kewalahan dan kelelahan, dan mereka mungkin menderita kecemasan yang signifikan, yang semuanya dapat menyebabkan gesekan. Stres pada masa transisi ini menyebabkan kinerja kerja yang buruk. Jika tidak diatasi dengan strategi yang efektif, maka perawat baru sulit untuk berhasil melalui transisi ke tempat kerja yang dapat berpengaruh kepada kemungkinan *turnover* (6).

*Turnover* merupakan masalah bagi seluruh organisasi karena organisasi mengeluarkan biaya yang sangat besar bagi setiap karyawan yang meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, mengetahui niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja (*turnover intention*) menjadi sangat penting untuk diketahui (7). *Turnover intention* adalah niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaan (8).

Faktor – faktor yang menghambat perawat baru dalam melalui masa transisinya dapat mengarahkan niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Karakteristik perawat baru, seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada perawat baru. Usia yang lebih muda cenderung memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan yang lebih besar karena mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, kreatif, cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung sering tidak masuk kerja, masih memiliki banyak peluang untuk bekerja di tempat lain, dan kurangnya pengalaman kerja. 64,8% dari perawat yang menyatakan ingin pindah ke pekerjaan lain ialah perempuan karena perempuan memiliki peran ganda yaitu di dalam rumah tangga, mengurus anak, serta ikut pasangan yang bekerja di luar kota. Sedangkan 82,9% dari perawat yang menyatakan ingin pindah ke pekerjaan lain memiliki tingkat pendidikan D3. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka diasumsikan akan semakin mudah beradaptasi dan semakin kecil kemungkinan untuk melakukan pindah kerja (9).

Ekspektasi kerja merupakan aspek berikutnya yang turut meningkatkan stres bagi perawat baru. Seorang perawat baru yang memasuki lahan praktek memiliki harapan kerja (ekspektasi kerja) yang tinggi yang berasal dari dalam diri dan yang diharapkan orang lain terhadap diri mereka karena mereka diharapkan dapat mengambil peran baru dan beradaptasi dengan lingkungan dalam waktu singkat. Perawat baru memandang ekspektasi tersebut sebagai tantangan yang memengaruhi mereka dalam menjalani praktek klinis. Ekspektasi kerja yang muncul dalam diri perawat baru, meliputi: adanya tuntutan bahwa perawat baru harus memiliki manajemen waktu yang baik karena harus menyelesaikan tugas mereka sebelum waktunya, serta adanya keinginan untuk dapat bekerja secara mandiri dan kompeten karena mereka tidak ingin mengecewakan rekan kerja (10).

Ekspektasi kerja tersebut meningkatkan kecemasan bagi perawat baru karena munculnya rasa takut untuk menerima kritik dan atau menjadi bahan pembicaraan diantara tim di dalam area kerja. Ketidaksielarasan antara ekspektasi kerja dengan pengalaman kerja yang sesungguhnya dihadapi perawat baru di lingkungan kerja dapat mempersulit masa transisi perawat baru yang berujung pada meninggalkan pekerjaan (11).

*Preceptorship* merupakan “*one to one relationship*” yang formal dalam jangka waktu tertentu antara perawat berpengalaman (*preceptor*) dan perawat baru (*preceptee*) yang dirancang untuk membantu perawat baru dalam menyesuaikan diri dan melaksanakan peran baru. Program *preceptorship* memiliki dampak signifikan terhadap pengetahuan *preceptor*. Perawat yang menerima program pelatihan *preceptorship* menunjukkan adanya peningkatan

terkait pengetahuan mereka tentang belajar – mengajar, keterampilan sebagai *role model*, keterampilan dalam memberikan umpan balik, serta mengevaluasi perawat baru dengan cara yang lebih tepat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan direktur keperawatan di Rumah Sakit X, jumlah *preceptor* di Rumah Sakit X yang telah mengikuti pelatihan *preceptorship* yaitu sebanyak 14 orang. Rumah Sakit X sudah menerapkan program *preceptorship* sekitar 5 tahun, namun dinilai belum berjalan optimal dan belum pernah dievaluasi terkait efektivitas program *preceptorship* tersebut. Hasil wawancara dengan bagian komite keperawatan juga didapatkan hasil bahwa RS. X belum memiliki standar operasional prosedur ataupun protokol pelaksanaan program *preceptorship* serta belum adanya uraian tugas *preceptor* (masih dalam proses pembuatan dan belum resmi digunakan di RS. X). Rumah Sakit X juga memiliki materi tentang *preceptorship* yang diberikan kepada calon *preceptor* dalam pelatihan internal, sehingga peneliti melakukan pengembangan dari materi yang sudah ada untuk diterapkan dalam penelitian ini. Hasil wawancara dengan bidang keperawatan menunjukkan bahwa setiap bulannya terdapat 1-2 orang perawat baru dengan rata-rata masa kerja < 3 tahun mengundurkan diri dari pekerjaan mereka.

Dengan melihat penjabaran masalah transisi pada perawat baru yang dapat mengakibatkan *turnover* pada perawat baru, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Bagi *Preceptor* Terhadap Ekspektasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat Baru di Rumah Sakit X”.

## METODE

Desain penelitian disesuaikan dengan kondisi dan kelayakan tempat penelitian dan menjawab pertanyaan penelitian atau uji hipotesa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain kuasi eksperimental dengan desain *one group pre-test post-test*. Penelitian ini dilakukan di RS. X Jakarta. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Juli 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Populasi adalah perawat baru periode awal kerja Juni 2019 – Juni 2020 di RS. X yang berjumlah 82 orang. Dalam penelitian ini juga melibatkan *preceptor* sebagai pembimbing bagi perawat baru yang berjumlah 43 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*.

## HASIL

Tabel 1. Perbedaan Tingkat Pengetahuan *Preceptor* Sebelum dan Sesudah Intervensi Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* (n=12)

Kategori	Mean	SD	SE	P value
Pengetahuan <i>Preceptor</i> Sebelum Pelatihan	72,92	17,769	5,129	0,011
Pengetahuan <i>Preceptor</i> Sesudah Pelatihan	90,33	9,188	2,652	

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan terjadi peningkatan rerata pengetahuan yang bermakna yaitu sebesar 17,4 pada *preceptor* sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship*.

## Analisis Univariat

Tabel 2. Gambaran Karakteristik Usia Perawat Baru

Variabel	N	Mean	SD	SE	Min-Maks
Usia	23	24,1	0,869	0,181	23-26

Berdasarkan Tabel 2 rata-rata usia responden yaitu 24 tahun, sesuai dengan usia seorang perawat lulusan baru profesi Ners.

Tabel 3. Distribusi frekuensi karakteristik perawat baru berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	5	21,7
• Perempuan	18	78,3
Tingkat Pendidikan		
• DIII Keperawatan	0	0,0
• S1 Keperawatan Ners	23	100

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan mayoritas jenis kelamin perawat baru yaitu perempuan sebesar 78,3%.

Tingkat pendidikan perawat baru pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh responden memiliki tingkat pendidikan yaitu S1 Keperawatan Ners.

### Analisis Bivariat

Tabel 4. Perbedaan Ekspektasi Kerja Perawat Baru Antara Sebelum dan Sesudah Intervensi Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Pada *Preceptor*

Ekspektasi Kerja	Sebelum		Sesudah		Nilai P
	n	%	n	%	
• Rendah	13	56,5	4	17,4	0,001
• Tinggi	10	43,5	19	82,6	

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa perawat baru yang memiliki ekspektasi kerja yang tinggi meningkat sebesar 39,1%.

Tabel 5 Perbedaan Lingkungan Kerja Perawat Baru Antara Sebelum dan Sesudah Intervensi Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Pada *Preceptor* (n=23)

Lingkungan Kerja	Sebelum		Sesudah		Nilai P
	n	%	n	%	
• Tidak Baik	13	56,5	3	13,0	0,011
• Baik	10	43,5	20	87,0	

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik meningkat sebesar 43,5%.

Tabel 6 Perbedaan *Turnover Intention* Perawat Baru Antara Sebelum dan Sesudah Intervensi Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Pada *Preceptor* (n=23)

<i>Turnover Intention</i>	Sebelum		Sesudah		Nilai P
	n	%	n	%	
• Tinggi	9	39,1	4	17,4	0,004
• Rendah	14	60,9	19	82,6	

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa perawat baru yang memiliki *turnover intention* yang tinggi menurun persentasenya sebesar 21,7%.

### Analisis Multivariat

Tabel 7 Hasil Uji *Hosmer Lemeshow*

Step	Chi-square	df	Sig.
1	2,312	5	0,804

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil pengujian kesamaan prediksi model regresi logistik dengan data hasil observasi yang diperoleh dari nilai *chi square* sebesar 2,312 dengan nilai signifikan sebesar 0,804. Dengan nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 maka tidak diperoleh adanya perbedaan antara prediksi model regresi logistik dengan data hasil observasi.

Tabel 8 Hasil Uji Keseluruhan Model

Step	-2 Log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	29,753 <sup>a</sup>	0,173	0,098

Nilai -2 log likelihood akhir diperoleh nilai -2 log likelihood sebesar 29,753. Hal ini memungkinkan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Tabel 9 Hasil Uji Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Perawat Baru, dan Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Pada *Preceptor* Terhadap Ekspektasi Kerja Perawat Baru

Variabel	Coefisient B	P value	R Square
Constant	199,872	0,030	
Usia	-2,577	0,425	0,125

Jenis Kelamin	-10,730	0,125
Tingkat Pendidikan	-	-
Pelatihan Pengembangan Program <i>Preceptorship</i>	12,043	0,003

Tabel 9 merupakan hasil uji parsial dengan menggunakan analisis regresi logistik, besarnya pengaruh dan kemaknaannya masing-masing variabel tersebut dapat terlihat pada tabel diatas dengan formula matematiknnya sebagai berikut:

$$\text{Ekspektasi Kerja} = 199,872 + -2,577 \text{ Usia} + -10,730 \text{ Jenis Kelamin} + 12,043 \text{ Pelatihan Pengembangan Program } \textit{Preceptorship}$$

Hasil analisis multivariat regresi linier menunjukkan bahwa variabel yang signifikan ( $P < 0,05$ ) adalah pelatihan pengembangan program *preceptorship*, sedangkan variabel lainnya tidak berhubungan signifikan terhadap ekspektasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan pelatihan pengembangan program *preceptorship* menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh terhadap ekspektasi kerja. Hasil analisis diperoleh R Square=0,125 artinya variabel usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* berkontribusi mempengaruhi ekspektasi kerja sebesar 12,5 %.

Tabel 10 Hasil Uji Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Perawat Baru, dan Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Pada *Preceptor* Terhadap Lingkungan Kerja Perawat Baru

Variabel	Coefisient B	P value	R Square
Constant	-2,699	0,970	
Usia	1,537	0,555	
Jenis Kelamin	-9,024	0,092	0,326
Tingkat Pendidikan	-	-	
Pelatihan Pengembangan Program <i>Preceptorship</i>	,565	0,045	

Tabel 10 merupakan hasil uji parsial dengan menggunakan analisis regresi logistik, besarnya pengaruh dan kemaknaannya masing-masing variabel tersebut dapat terlihat pada tabel diatas dengan formula matematiknnya sebagai berikut:

$$\text{Lingkungan Kerja} = -2,699 + 1,537 \text{ Usia} + -9,024 \text{ Jenis Kelamin} + ,565 \text{ Pelatihan Pengembangan Program } \textit{Preceptorship}$$

Hasil analisis multivariat regresi linier menunjukkan bahwa variabel yang signifikan ( $P < 0,05$ ) adalah pelatihan pengembangan program *preceptorship*, sedangkan variabel lainnya tidak berhubungan signifikan terhadap lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan pelatihan pengembangan program *preceptorship* menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh terhadap lingkungan kerja. Hasil analisis diperoleh R Square=0,326 artinya variabel usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* berkontribusi mempengaruhi lingkungan kerja sebesar 32,6%.

Tabel 11 Hasil Uji Pengaruh Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan Perawat Baru, dan Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Pada *Preceptor* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Baru

Variabel	Coefisient B	P value	R Square
Constant	5,305	0,765	
Usia	,065	0,922	
Jenis Kelamin	-1,237	0,386	0,120
Tingkat Pendidikan	-	-	
Pelatihan Pengembangan Program <i>Preceptorship</i>	,237	0,338	

Tabel 11 merupakan hasil uji parsial dengan menggunakan alat analisis regresi logistik, besarnya pengaruh dan kemaknaannya masing-masing variabel tersebut dapat terlihat pada tabel diatas dengan formula matematiknnya sebagai berikut:

$$\text{Turnover Intention} = 5,305 + ,065 \text{ Usia} + -1,237 \text{ Jenis Kelamin} + ,237 \text{ Pelatihan Pengembangan Program Preceptorship}$$

Hasil analisis multivariat regresi linier menunjukkan bahwa semua variabel tidak memiliki signifikan. Hasil analisis diperoleh R Square=0,120 artinya variabel usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* berkontribusi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 12,0%.

Tabel 12 Hasil Analisis Secara Simultan Variabel Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Intervensi Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Terhadap Ekspektasi Kerja

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	1,643	4	0,041
	Block	1,643	4	0,041
	Model	1,643	4	0,041

Berdasarkan Tabel 12 dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pelatihan pengembangan program *preceptorship* mempengaruhi ekspektasi kerja.

Tabel 13 Hasil Analisis Secara Simultan Variabel Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Intervensi Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Terhadap Lingkungan Kerja

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	2,148	4	0,012
	Block	2,148	4	0,012
	Model	2,148	4	0,012

Berdasarkan Tabel 13, dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pelatihan pengembangan program *preceptorship* mempengaruhi lingkungan kerja.

Tabel 14 Hasil Analisis Secara Simultan Variabel Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Intervensi Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Terhadap *Turnover Intention*

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	4,233	4	0,650
	Block	4,233	4	0,650
	Model	4,233	4	0,650

Berdasarkan Tabel 14, dengan nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pelatihan pengembangan program *preceptorship* tidak mempengaruhi *turnover intention*.

Tabel 15 Hasil Uji *Omnibus Test Of Model Coefficient*

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	8,469	6	0,037
	Block	8,469	6	0,037
	Model	8,469	6	0,037

Tabel 15 menunjukkan hasil uji kemaknaan secara keseluruhan (*overall model*) dari 6 variabel/faktor yaitu variabel karakteristik (usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan), intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship*, ekspektasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan menggunakan *omnibus test of model coefficient*.

Hasil pengujian *omnibus test of model coefficient* diperoleh bahwa nilai *chi square* (penurunan nilai -2 log likelihood) sebesar 8,469 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Dengan nilai signifikan <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pelatihan pengembangan program *preceptorship*, ekspektasi kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* perawat baru.

Tabel 16 Nilai Kemaknaan Pengaruh Faktor Karakteristik (Usia, Jenis Kelamin, dan Tingkat Pendidikan), Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship* Terhadap Ekspektasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention* Perawat Baru

Faktor/variabel	Ekspektasi kerja	Lingkungan kerja	<i>Turnover Intention</i>
Parsial			
Usia	0,385	0,166	0,303
Jenis Kelamin	0,435	0,175	0,121
Pendidikan	-	-	-
Pelatihan Pengembangan Program <i>Preceptorship</i>	0,020	0,033	0,021
Simultan/Omnibus	0,041	0,012	0,650
			0,037

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat bahwa hasil analisis parsial menunjukkan bahwa karakteristik usia dan jenis kelamin tidak mempengaruhi ekspektasi kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* perawat baru. Hanya pelatihan pengembangan program *preceptorship* yang mempengaruhi ekspektasi kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* perawat baru.

## PEMBAHASAN

Saat *pre-test*, nilai terendah partisipan yaitu 40 poin dan nilai tertinggi 95 poin. Sedangkan saat *post-test*, nilai terendah partisipan yaitu 65 poin dan nilai tertinggi 100 poin. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan *preceptorship* memiliki dampak yang signifikan pada pengetahuan perawat tentang metode mengajar, strategi pembelajaran, dan keterampilan sebagai pembimbing (12).

Menurut Berman et all (2016), rata-rata usia responden termasuk ke dalam kategori dewasa muda (20-40 tahun). Kelompok umur dewasa muda memiliki karakteristik mengidentifikasi peran sosial dan pekerjaan, mengalami stres terkait dengan perubahan peran dan berupaya untuk mengatasi stressor tersebut, mengalami konflik terkait tuntutan peran, dan memiliki ketertarikan untuk menemukan jati diri serta kepribadiannya. Pada kurun waktu ini orang disibukan dengan menghadapi tantangan, dimana mereka diharapkan mengambil peran baru di tempat kerja dan mengembangkan minat, nilai, serta sikap terkait peran tersebut (13). Usia perawat baru merupakan tahap awal dari karir mereka menentukan komitmen karir yang akan terus bertambah seiring bertambahnya usia pekerja (14).

Finnegan (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa laki-laki yang berprofesi sebagai perawat tidak merasa memiliki ketertarikan kepada pekerjaan dan merasa adanya keterbatasan apabila melakukan pekerjaan perawatan yang membutuhkan kontak fisik kepada pasien perempuan (15). Dalam penelitian tersebut juga menyatakan bahwa perempuan lebih baik dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien terutama untuk pelayanan yang bukan tindakan medis, seperti menangani pasien yang cemas, malu, ataupun perasaan tidak berdaya. Perawat yang berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap karirnya (16).

Berdasarkan tabel 4 nilai  $p$  yaitu 0,001 ( $p < 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara ekspektasi kerja perawat baru sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* pada *preceptor*. Kekhawatiran perawat baru muncul akibat konflik antara ekspektasi perawat baru terhadap peran keperawatan dan kenyataan peran sesungguhnya di lapangan kerja (3). Ekspektasi kerja yang dimiliki perawat baru yaitu ekspektasi untuk melakukan praktik klinik secara mandiri dan sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan serta adanya ekspektasi bahwa rekan-rekan kerja mereka memahami bahwa mereka merupakan lulusan baru. Perawat baru merasa cemas ketika dihadapkan pada situasi bahwa realitas pekerjaan tidak sesuai dengan harapan mereka.

Program *preceptorship* merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi bagi *preceptee* dalam melalui masa transisi. Pelatihan *preceptorship* memiliki dampak yang signifikan pada keterampilan *preceptor* sebagai pembimbing (17). Melalui pelatihan *preceptorship*, *preceptor* mempelajari bagaimana menciptakan lingkungan yang kondusif bagi *preceptee* sehingga mempengaruhi lingkungan pembelajaran dengan membentuk hubungan yang suportif (18)

Berdasarkan tabel 5 nilai  $p$  yaitu 0,011 ( $p < 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat baru sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* pada *preceptor*. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan respon belajar dan menentukan keberhasilan perawat baru dalam melalui masa transisi mereka. Stres pada perawat baru dapat muncul akibat perbedaan nilai antara lingkungan pendidikan dan lingkungan kerja perawat baru (3). Kecemasan perawat baru tentang praktik mandiri setelah menyelesaikan pendidikan dapat dikurangi dengan adanya dukungan dari teman sejawat di lingkungan kerja (11). Hal yang perlu dikembangkan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang berkualitas bagi perawat baru yaitu program orientasi secara tertulis dan terstruktur

serta untuk mendukung pencapaian hasil pembelajaran harus tersedia pembimbing yang memfasilitasi dan melakukan pengawasan selama praktik (19).

Berdasarkan tabel 6 nilai  $p$  yaitu 0,004 ( $p < 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara *turnover intention* perawat baru sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* pada *preceptor*. Masa transisi merupakan masa adaptasi yang sulit bagi perawat baru yang apabila tidak mendapat dukungan dari lingkungan mereka dapat menurunkan kepuasan kerja yang berhubungan dengan munculnya *turnover intention* dalam diri perawat baru (20). Program *preceptorship* merupakan bentuk dukungan yang disediakan organisasi bagi perawat baru. Dengan adanya *preceptor*, perawat baru difasilitasi untuk mencapai tujuan dalam masa transisi mereka sehingga perawat baru mengalami kepuasan dalam bekerja.

Hasil analisis multivariat regresi linier menunjukkan bahwa variabel yang signifikan ( $P < 0,05$ ) adalah pelatihan pengembangan program *preceptorship*, sedangkan variabel lainnya tidak berhubungan signifikan terhadap ekspektasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keberadaan pelatihan pengembangan program *preceptorship* menjadi variabel moderasi yang memperkuat pengaruh terhadap ekspektasi kerja. Hasil analisis diperoleh  $R$  Square=0,125 artinya variabel usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* berkontribusi mempengaruhi ekspektasi kerja sebesar 12,5 %.

Ekspektasi kerja adalah harapan yang muncul terhadap suatu pekerjaan yang datang dari dalam diri seseorang (10). Berdasarkan tabel 9 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor usia terhadap ekspektasi kerja memiliki nilai  $p$  0,425 ( $p > 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan usia terhadap ekspektasi kerja perawat baru. Usia perawat baru secara psikososial menurut Havighrust memandang bahwa usia mereka harus memulai suatu pekerjaan, sedangkan menurut Roger Gould seseorang pada usia ini merasa harus menunjukkan bahwa dirinya berhasil dalam pekerjaan dan dapat hidup mandiri (21).

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor jenis kelamin terhadap ekspektasi kerja memiliki nilai  $p$  0,125 ( $p > 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan jenis kelamin terhadap ekspektasi kerja perawat baru. Tidak ada perbedaan dalam kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analisis, kemampuan bersosialisasi, kemampuan belajar, dan keinginan untuk berkompetisi di tempat kerja (22). Hal tersebut menyatakan bahwa antara laki-laki dan perempuan tidak memiliki hubungan dengan ekspektasi kerja.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa analisis regresi logistik prediktor tingkat pendidikan terhadap ekspektasi kerja tidak dapat dianalisa karena tingkat pendidikan responden homogen yaitu S1 Keperawatan Ners yang merupakan tingkat pendidikan tertinggi untuk kategori perawat baru. Hartoko (2018), dalam penelitiannya menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin lama dalam hal waktu memperoleh pekerjaan (23). Hal ini tidak sejalan dengan karakteristik perawat baru secara psikososial bahwa mereka harus segera memulai pekerjaan sehingga tidak mempengaruhi ekspektasi kerja mereka.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor pelatihan pengembangan program *preceptorship* terhadap ekspektasi kerja memiliki nilai  $p$  0,003 ( $p < 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan pengembangan program *preceptorship* terhadap ekspektasi kerja perawat baru. Perawat baru dalam melalui masa transisinya dipengaruhi oleh harapan yang berhubungan dengan model peran, sumber informasi, dan sarana lainnya.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor usia terhadap lingkungan kerja memiliki nilai  $p$  0,555 ( $p > 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan usia terhadap lingkungan kerja perawat baru. Berdasarkan teori perkembangan psikososial, usia perawat baru memiliki tugas yaitu menyatukan identitas diri dengan identitas sekitar dan menemukan kelompok sosial yang menyenangkan (21). Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja bagi perawat baru ialah iklim dan hubungan yang menghargai, suportif, dan memotivasi; keterlibatan dan partisipasi aktif perawat baru; serta penerimaan perawat baru (19). Berdasarkan karakter perawat baru tidak dapat menentukan lingkungan kerja yang dapat dikembangkan dari faktor ekstrinsik perawat baru.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor jenis kelamin terhadap lingkungan kerja memiliki nilai  $p$  0,092 ( $p > 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan jenis kelamin terhadap lingkungan kerja perawat baru. Kaitannya dengan lingkungan kerja, jenis kelamin menentukan cara berkomunikasi seseorang. Perempuan memiliki ciri komunikasi yaitu mencari konfirmasi, meminimalkan perbedaan, membangun atau memperkuat hubungan, serta melihat respon dengan penuh perhatian dan kepedulian. Sedangkan laki-laki menggunakan komunikasi untuk menunjukkan kemandirian dan melakukan negosiasi dalam melakukan aktivitas (21). Hal tersebut tidak mendukung faktor yang perlu dikembangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas untuk perawat baru.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa analisis regresi logistik prediktor tingkat pendidikan terhadap lingkungan kerja tidak dapat dianalisa karena tingkat pendidikan responden homogen yaitu S1 Keperawatan Ners.



Lingkungan kerja tidak berasal dari karakteristik dalam diri perawat baru. Hal tersebut tidak mendukung faktor yang perlu dikembangkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas untuk perawat baru yang terdiri dari dukungan dari manajer keperawatan, kesempatan untuk menerapkan pengetahuan, serta mendukung pencapaian dengan adanya pembimbing dan berada pada shift yang sama (19). Hadirnya *preceptor* yang menyediakan waktu lebih banyak dengan mendapat jadwal *shift* yang sama untuk membantu dalam pencapaian keterampilan, diskusi tentang pasien, serta diskusi tentang bagaimana manajemen waktu dan menentukan prioritas membuat *preceptee* merasa puas dalam melalui masa orientasinya karena mendapat dukungan dari lingkungan kerja (24).

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor pelatihan pengembangan program *preceptorship* terhadap lingkungan kerja memiliki nilai  $p$  0,045 ( $p < 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan pengembangan program *preceptorship* terhadap lingkungan kerja perawat baru. Hambatan dan dukungan lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi transisi peran perawat baru (17). Lingkungan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan respon belajar, tetapi dapat juga menjadi penghambat perawat baru dalam proses belajar (18). Dengan adanya program *preceptorship* turut mendukung masa transisi perawat baru dengan membentuk lingkungan kerja yg baik. Pada tahap awal perencanaan program *preceptorship* hal yang perlu disiapkan oleh *preceptor* yaitu lingkungan klinik yang kondusif yang memiliki ciri-ciri yaitu hubungan yang harmonis serta memberi kesempatan untuk mengamati, bertanya dan membantu perkembangan individu (18).

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor usia terhadap *turnover intention* memiliki nilai  $p$  0,922 ( $p > 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan usia terhadap *turnover intention* perawat baru. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa usia berpengaruh terhadap *turnover intention*, usia yang lebih muda cenderung memiliki *turnover intention* yang lebih tinggi (25). Penelitian lain menyatakan bahwa diantara perawat yang mengundurkan diri, 78,1% berada pada usia 20-29. Kurangnya perencanaan karir, pengalaman, dan keterampilan komunikasi yang efektif dikaitkan dengan peningkatan kekhawatiran melakukan kesalahan dalam pekerjaan serta stres karena seringnya mendapat *shift* malam dikaitkan dengan *turnover intention* pada perawat baru (26).

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor jenis kelamin terhadap *turnover intention* memiliki nilai  $p$  0,386 ( $p > 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan jenis kelamin terhadap *turnover intention* perawat baru. Hubungan antara jenis kelamin dan penggantian karyawan tidak mudah karena jenis kelamin juga berkaitan dengan variabel-variabel lain, seperti jabatan dan tanggung jawab keluarga (27).

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan hasil analisis regresi logistik prediktor pelatihan pengembangan program *preceptorship* terhadap *turnover intention* memiliki nilai  $p$  0,338 ( $p > 0,05$ ), maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pelatihan pengembangan program *preceptorship* terhadap *turnover intention* perawat baru. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu masa kerja, otonomi atau pemberdayaan, imbalan (gaji), peluang promosi atau pengembangan, beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja (25).

Hanya pelatihan pengembangan program *preceptorship* yang mempengaruhi ekspektasi kerja, lingkungan kerja dan *turnover intention* perawat baru. Stres terhadap masa transisi dari mahasiswa menjadi perawat profesional, adanya perpindahan dari lingkungan pendidikan menjadi lingkungan kerja menimbulkan ekspektasi bahwa secara cepat akan menjadi perawat yang berkompeten dalam dunia kerja. Sesuai dengan karakteristik psikososial pada usianya, mereka cenderung sangat mengupayakan tercapainya ekspektasi mereka tentang dunia pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan ekspektasi perawat baru yaitu ingin bekerja secara mandiri dan kompeten agar tidak mengecewakan rekan kerjanya (26).

Hasil analisis secara simultan, bahwa karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan perawat baru, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* mempengaruhi ( $p < 0,05$ ) ekspektasi kerja dan lingkungan kerja perawat baru. Hal ini menunjukkan bahwa secara karakteristik usia perawat baru yang merupakan tahap awal dari karir mereka menentukan komitmen karir berlomba untuk membentuk performa yang baik di tempat kerja (28). Berdasarkan jenis kelamin, terkait kinerja tidak ada perbedaan dalam kemampuan bersosialisasi dan keinginan untuk berkompetisi dalam pekerjaan (22). Sedangkan karakteristik tingkat pendidikan perawat baru tidak menunjukkan perbedaan kinerja dengan adanya program orientasi bagi perawat baru (Abdul Rahman et al., 2015). Berdasarkan karakteristik perawat baru tersebut, melalui program *preceptorship* dapat menjadi sarana dalam mencapai ekspektasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi perawat baru.

Hasil analisis secara simultan karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan perawat baru, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* ternyata tidak mempengaruhi ( $p > 0,05$ ) *turnover intention*. Namun bila diuji karakteristik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan perawat baru, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* serta diikutsertakan atau digabung dengan 2 variabel dependen lain (antara) yaitu ekspektasi kerja

dan lingkungan kerja, menjadi mempengaruhi ( $p=0,037$ ) *turnover intention* perawat baru. Hasil ini menunjukkan bahwa ekspektasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai peran terhadap *turnover intention* perawat baru.

## KESIMPULAN DAN SARAN

1. Karakteristik demografi perawat baru yaitu rata-rata usia perawat baru 24,1 tahun, mayoritas berjenis kelamin perempuan (78,3%), dan seluruh responden memiliki tingkat pendidikan S1 Keperawatan Ners.
2. Terdapat peningkatan tingkat pengetahuan *preceptor* dari sebelum dibandingkan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* dengan nilai  $p = 0,011$ .
3. Terdapat perbedaan yang signifikan antara ekspektasi kerja perawat baru sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* pada *preceptor* dengan nilai  $p = 0,001$ .
4. Terdapat perbedaan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat baru sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* pada *preceptor* dengan nilai  $p = 0,011$ .
5. Terdapat perbedaan yang signifikan antara *turnover intention* perawat baru sebelum dan sesudah intervensi pelatihan pengembangan program *preceptorship* pada *preceptor* dengan nilai  $p = 0,004$ .
6. Pengaruh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* sebesar : 12,5% terhadap lingkungan kerja perawat baru. Hasil analisis parsial, hanya pelatihan pengembangan program *preceptorship* yang juga mempengaruhi ekspektasi kerja ( $p=0,003$ ) perawat baru dengan formula matematik: Ekspektasi Kerja =  $199,872 + -2,577$  Usia +  $-10,730$  Jenis Kelamin+  $12,043$  Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship*
7. Pengaruh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* sebesar 32,6% terhadap lingkungan kerja perawat baru. Hasil analisis parsial, hanya pelatihan pengembangan program *preceptorship* yang juga mempengaruhi lingkungan kerja ( $p=0,045$ ) dengan formula matematik: Lingkungan Kerja =  $-2,699 + 1,537$  Usia +  $-9,024$ Jenis Kelamin+  $,565$  Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship*.
8. Pengaruh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* sebesar 12,0% terhadap *turnover intention* perawat baru. Hasil analisis parsial, tidak ada variabel yang mempengaruhi *turnover intention* perawat baru ( $p>0,05$ ) dengan formula matematik: *Turnover intention* =  $5,305 + ,065$  Usia +  $-1,237$  Jenis Kelamin+  $,237$  Pelatihan Pengembangan Program *Preceptorship*
9. Hasil analisis secara simultan, semua variabel usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan pelatihan pengembangan program *preceptorship* ternyata berpengaruh terhadap ekspektasi kerja ( $p=0,041$ ) dan lingkungan kerja ( $p=0,012$ ) serta tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* ( $p=0,650$ ) perawat baru.
10. Selain karakteristik perawat baru dan pelatihan pengembangan program *preceptorship*, secara simultan bersama ekspektasi kerja dan lingkungan kerja, ternyata berpengaruh terhadap *turnover intention* perawat baru ( $p=0,037$ )

Pelatihan pengembangan program *preceptorship* bagi *preceptor* mempengaruhi ekspektasi kerja, lingkungan kerja, dan *turnover intention* perawat baru. Ekspektasi kerja dan lingkungan kerja juga berperan mempengaruhi *turnover intention* perawat baru di Rumah Sakit X.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014. Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan. Jakarta: Republik Indonesia; 2014.
2. Missen K, McKenna L, Beauchamp A. Work readiness of nursing graduates: Current perspectives of graduate nurse program coordinators. *Contemp Nurse*. 2015;51(1):27–38.
3. Marquis, B. L. & Huston CJ. Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application. (8th ed.). China: Lippincott Williams & Wilkins; 2015.
4. Walker, A., Kate M. Storey, Beth M. Costa RKL. Refinement and validation of the Work Readiness Scale for graduate nurses. *Nurs Outlook*. 2015;63(6):632–8.
5. Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-tyszkiewicz M. The Work Readiness Scale ( WRS ) The Work Readiness Scale ( WRS ): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *J Teach Learn Grad Employab*. 2AD;2(41–54).
6. Hofler, L., & Thomas K. Transition of New Graduate Nurses to the Workforce. *N C Med J*. 2016;77(2):133–136.
7. Abid, G., & Hassan Butt T. Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias. *Int Lett Soc Humanist Sci*. 2017;78(18):18–26.
8. Unruh, L. Y. & Zhang NJ. Newly Licensed Registered Nurse Job Turnover and Turnover Intent. *J Nurses Prof Dev*. 2014;30(5).
9. Dasgupta P. Turnover Intentions among Nurses in Private Hospitals : Antecedents and Mediators. *J Strateg*

- Hum Resour Manag. 2018;4(3).
10. Wong, S. W. J., Che, W. S. W., Cheng, M. T. C., Cheung, C. K., Cheung, T. Y. J., Lee, K. Y., So, K. C., & Yip SL. Challenges of fresh nursing graduates during their transition period. *J Nurs Educ Pract*. 2018;8(6).
  11. Thrysoe, L., Hounsgaard, L., Dohn, N. B., & Wagner L. Expectations of Becoming a Nurse and Experiences on Being a Nurse. *Nord J Nurs Res*. 2011;31(3):15–9.
  12. Johnson, J., & Forgrave D. The effect of preceptorship on nurses ' training and preparation with implications for Qatar : A literature review. *J Nurs Educ Pract*. 2018;8(7):44–50.
  13. Berman, A., Snyder, S., & Frandsen G. *Kozier & Erb's Fundamentals of Nursing: Concepts, Process, and Practice*. (10th ed.). USA: Pearson Education, Inc; 2016.
  14. Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher H. Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *J Vocat Behav*. 2019;112(3):396–416.
  15. Finnegan MW. *Male Nurses ' Experience of Gender Stereotyping Over the Past Five Decades : a Narrative Approach*. Molloy College; 2019.
  16. Clayton-Hathway K., Griffiths, H., Schutz, S., Humbert, A. L., & Mcilroy R. *Gender and Nursing as a Profession: Valuing nurses and paying them their worth*. London: Royal College of Nursing; 2020.
  17. Johnson, J., & Forgrave D. The effect of preceptorship on nurses ' training and preparation with implications for Qatar : A literature review. *J Nurs Educ Pract*. 2018;8(7):44–50.
  18. Hospitals NU. *Preceptorship for Nurses and Midwives guidelines*. Inggris; 2012.
  19. Dorigan, G. H., & De Brito Guirardello E. Nursing practice environment, satisfaction and safety climate: The nurses' perception. *ACTA Paul Enferm*. 2017;30(2):129–135.
  20. Kusumaningrum, D. & Harsanti I. *Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Perawat Instalasi Ruang Inap*. Pros PESAT. 2015;
  21. Taylor, Lillis, LeMone L. *Fundamental of Nursing: The Art and Science of Nursing Care*. (7th ed.). China: Lippincott Williams & Wilkins; 2011.
  22. Robbins, S. P. & Judge TA. *Organizational Behavior*. (17th ed.). Italia: Pearson Education, Inc; 2017.
  23. Hartoko Y. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Jenis Kelamin, Umur, Status Perkawinan, dan Daerah Tempat Tinggal Terhadap Lama Mencari Kerja Tenaga Kerja Terdidik di Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta; 2018.
  24. Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan L. Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *Int Nurs Rev*. 2017;64(1):91–8.
  25. Unruh, L. Y. & Zhang NJ. Newly Licensed Registered Nurse Job Turnover and Turnover Intent. *J Nurses Prof Dev*. 2014;30(5).
  26. Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang T. A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *Int J Nurs Sci*. 5(4):396–402.
  27. Indrayani S. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Keinginan Pindah Kerja Perawat Rumah Sakit X Balikpapan Tahun 2014. *J Adm Rumah Sakit Indones*. 2016;2(2).
  28. Katz, I. M., Rudolph, C. W., & Zacher H. Age and career commitment: Meta-analytic tests of competing linear versus curvilinear relationships. *J Vocat Behav*. 2019;396–416.