



**STUDI FENOMENOLOGI:
HUBUNGAN MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DAN
PROGRAM RETENSI DENGAN INTENSI TURNOVER PERAWAT
BARU DI RUMAH SAKIT SWASTA X JAKARTA SELATAN**

**HERLINA MEILINA DAMAYANTI
NIM: 200901003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SINT CAROLUS
JAKARTA PUSAT
2021**



**STUDI FENOMENOLOGI:
HUBUNGAN MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DAN
PROGRAM RETENSI DENGAN INTENSI TURNOVER PERAWAT
BARU DI RUMAH SAKIT SWASTA X
JAKARTA SELATAN**

Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
MAGISTER KEPERAWATAN

**HERLINA MEILINA DAMAYANTI
NIM: 200901003**

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SINT CAROLUS
JAKARTA PUSAT
2021**

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Studi Fenomenologi: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang Dan
Program Retensi Dengan Intensi *Turnover* Perawat Baru
Di Rumah Sakit Swasta X Jakarta Selatan

Telah disetujui dan diuji dihadapan tim penguji TESIS
Program Studi Magister Keperawatan STIK Sint Carolus

Jakarta, Agustus 2021

Pembimbing Metodologi

Pembimbing Materi



(Agustinus Bandur, Ph.D.)

(Catharina D. Wijayanti., BSN., M. Kep.)

Mengetahui:
Ketua Program Studi Keperawatan Program Magister



(Dr. Fitriana Suprapti., M.A.N)

HALAMAN PENGESAHAN


Tesis ini diajukan oleh:

Nama : **Herlina Meilina Damayanti**
NIM : 201901003
Program Studi : Keperawatan Program Magister Peminatan Manajemen
Keperawatan
Judul Tesis : Studi Fenomenologi: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala
Ruang Dan Program Retensi Dengan Intensi Turnover Perawat
Baru Di Rumah Sakit Swasta X Jakarta Selatan

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Keperawatan Program Magister STIK Sint Carolus Jakarta.

TIM PENGUJI

Pembimbing : Catharina Dwiana, BSN, M. Kep ()

Pembimbing : Agustinus Bandur, Ph. D ()

Penguji : Emiliana Tarigan, S. Kep., M. Kes ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : Agustus 2021

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademis STIK Sint Carolus, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herlina Meilina Damayanti
NIM : 201901003
Program Studi : Keperawatan Program Magister Peminatan Manajemen Keperawatan
Jenis karya : Tesis

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada STIK Sint Carolus **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non – exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Studi Fenomenologi: Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Program Retensi Dengan Intensi *Turnover* Perawat Baru Di Rumah Sakit Swasta X Jakarta Selatan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini STIK Sint Carolus berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Agustus 2021
Yang menyatakan :



(Herlina Meilina Damayanti)

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herlina Meilina Damayanti

NIM : 2019-01-003

Program Studi : Magister Keperawatan

Menyatakan bahwa tesis ini adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencamtumkan tanpa pengakuan bahan - bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijasah pada STIK Sint Carolus atau perguruan tinggi lainnya. Apabila pada masa yang akan datang diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar adanya, saya bersedia menerima sanksi yang diberikan dengan segala konsekuensinya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Jakarta, Agustus 2021



(Herlina Meilina Damayanti)

ORIGINALITY STATEMENT

I, Who sign below:

Name : Herlina Meilina Damayanti

NIM : 2019-01-003

Major : Master of Nursing Program Major in Nursing Management

Here by declare that this Thesis is my own work and to the best of knowladge it contains no materials previously published or writte by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the award of any other degree or diploma at Sint Carolus School of Health Science or any other educational institution, except where due acknowldgement is made in the Thesis.

If in the future there is something wrong in my Thesis, I will get the consequence.

Jakarta, Agustus 2021



(Herlina Meilina Damayanti)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Magister Keperawatan STIK Sint Carolus. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Justina P. Acihayati, M. Kep. Sp. Kep. Mat. DNSC selaku Ketua STIK Sint Carolus.
2. Ibu Dr. Fitriana Suprapti., M.A.N, selaku Ketua Program Studi Magister Keperawatan STIK Sint Carolus.
3. Ibu Catharina Dwiana Wijayanti, BSN., M. Kep, selaku pembimbing materi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis.
4. Bapak Agustinus Bandur, Ph. D, selaku pembimbing metodologi yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis.
5. Ibu Emiliana Tarigan, S. Kep., M. Kes., selaku penguji proposal yang telah memberikan masukan dan saran demi kesempurnaan tesis ini.
6. Pihak RS Swasta X Jakarta Selatan yang telah memfasilitasi proses penelitian ini.
7. Kepada partisipan yaitu perawat baru RS Swasta X Jakarta Selatan yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Suami dan anak – anak tercinta saya atas doa dan dukungannya.
9. Rekan-rekan angkatan 2019 dari penulis yang telah memberikan dukungan bantuan material dan moral hingga membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis akan mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis juga menyadari bahwa kemampuan penulis dalam penyusunan laporan hasil tesis ini masih jauh dari sempurna. Namun demikian hal ini merupakan langkah yang sangat baik bagi penulis dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Akhir kata, semoga hasil tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pihak lain yang berkepentingan pada umumnya.

Jakarta, Agustus 2021

Penulis

**PROGRAM STUDI MAGISTER KEPERAWATAN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SINT CAROLUS**

Tesis, Agustus 2021

Herlina Meilina Damayanti ¹, Catharina Dwiana W ², Agustinus Bandur ³

**Studi Fenomenologi: Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang
Dan Program Retensi Dengan Intensi *Turnover* Perawat Baru Di
Rumah Sakit Swasta X Jakarta Selatan**

xix + 93 hal + 2 tabel + 5 diagram + 3 skema + 4 Grafik + 7 lampiran

ABSTRAK

Perbedaan kondisi saat memasuki dunia kerja merupakan tantangan bagi perawat baru melalui masa transisi peran. Model kepemimpinan kepala ruang sangat mungkin memiliki pengaruh terhadap retensi perawat baru dan menurunkan intensi *turnover* karena dalam keseharian kerja di lahan praktik perawat baru akan banyak bertemu dengan kepala ruang. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengalaman perawat baru terhadap gaya kepemimpinan kepala ruang dan program retensi dengan intensi *turnover*. Desain penelitian fenomenologi deskriptif. Jumlah partisipan yang terlibat dalam *in-depth interview* dan FGDs sejumlah 11 perawat baru. Analisis data menggunakan teknik *qualitative content analysis* dan *cross-case analysis* dengan program *software NVivo 12 plus*. Hasil penelitian didapatkan dimensi *individualized consideration* dan *intellectual stimulation* kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan kepala ruang yang banyak diungkapkan oleh perawat baru. Tema intensi *turnover* yang paling banyak diungkapkan adalah lingkungan kerja yang kondusif dan jenjang karir, sedangkan tema program retensi yang paling banyak diungkapkan partisipan adalah program orientasi dan pengembangan profesional memiliki pengaruh mencegah intensi *turnover* perawat baru. Kepemimpinan transformasional menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan jenjang karir memiliki pengaruh mencegah intensi *turnover* pada perawat baru. Empat rekomendasi perlunya peningkatan program orientasi, program jenjang karir, program pengembangan professional dan penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala ruang sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan retensi dan menurunkan intensi *turnover* pada perawat baru.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, intensi *turnover*, perawat baru, program retensi

Daftar pustaka: 74 (2011-2021)

**MASTER PROGRAM STUDY PROGRAM NURSING
SINT CAROLUS SCHOOL OF HEALTH SCIENCES**

Thesis, Agustus 2021

Herlina Meilina Damayanti¹, Catharina Dwiana W², Agustinus Bandur³

Phenomenological Study: Relationship between Head of Nurse Leadership Style and Retention Program with New Nurse Turnover Intention at Private Hospital X South Jakarta

xix + 93 pages + 2 tabels + 5 diagrams + 3 schematics + 4 Graphs + 7 appendices

ABSTRACT

Different conditions when entering the world of work are a challenge for new nurses going through a period of role transition. The leadership model of the ward head is very likely to have an influence on the retention of new nurses and reduce turnover intentions because in daily work in the practice area, new nurses will meet a lot of ward heads. This study aims to explore the experience of new nurses on the leadership style of the ward head and retention program with turnover intention. Descriptive phenomenological research design. The number of participants involved in in-depth interviews and FGDs were 11 new nurses. Data analysis used qualitative content analysis techniques and cross-case analysis with the NVivo 12 plus software program. The results showed that the dimensions of individualized consideration and intellectual stimulation of transformational leadership are the leadership styles of the head of the room that are widely expressed by new nurses. The theme of turnover intention that was most widely expressed was a conducive work environment and career path, while the theme of the retention program that was most expressed by participants was that orientation and professional development programs had the effect of preventing the turnover intention of new nurses. Transformational leadership creates a conducive work environment and career paths have the effect of preventing turnover intentions in new nurses. Four recommendations are needed to improve orientation programs, career path programs, professional development programs and the application of transformational leadership styles by the head of the room so that in the end it can increase retention and reduce turnover intentions in new nurses.

Keywords: Leadership style, turnover intention, new nurse, retention program

Bibliography: 74 (2011-2021)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
<i>ORIGINALITY STATEMENT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR DIAGRAM.....	xvii
DAFTAR SKEMA.....	xviii
DAFTAR GRAFIK.....	xix
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	14
BAB II.....	15
2.1 Model Kepemimpinan.....	15
2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.2 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.1.3 Kepemimpinan Transaksional.....	22
2.1.4 Dimensi Kepemimpinan Transaksional.....	24
2.2 <i>Employee Retensi</i>	25
2.2.1 Strategi Retensi Karyawan.....	27
Menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang-orang yang bekerja dengan baik.....	27
2.2.1.2 Strategi hubungan.....	27
2.2.1.3 Strategi dukungan.....	27
Meliputi pemberian peralatan kepada.....	27
2.2.2 Faktor Penentu Retensi Karyawan.....	28

2.2.3	Strategi Retensi Perawat Baru dan Perawat Pengalaman	30
2.3	Intensi <i>Turnover</i>	33
2.3.1	Usia.....	33
2.3.2	Masa kerja.....	33
2.3.3	Tingkat pendidikan.....	34
2.3.4	Otonomi atau pemberdayaan.....	34
2.3.5	Imbalan (gaji)	34
2.3.6	Peluang promosi atau pengembangan	34
2.3.7	Beban kerja	34
2.3.8	Stres kerja	35
2.3.9	Kepuasan kerja.....	35
2.3.10	Lingkungan kerja	35
2.3.11	Jenis Kelamin.....	36
2.4	Perawat Baru.....	37
2.4.1	Definisi	37
2.4.2	Transisi Peran Perawat Baru	37
2.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Transisi Peran	40
2.5	Teori Patricia Benner.....	40
2.5.1	<i>Novice</i>	40
2.5.2	<i>Advanced Beginner</i>	40
2.5.3	Kompeten.....	41
2.5.4	<i>Proficient</i>	41
2.5.5	<i>Expert</i>	41
2.6	Kerangka Teori	43
BAB III	44
3.1	Rancangan Penelitian.....	44
3.2	Populasi dan Partisipan Penelitian.....	45
3.3	Tempat Penelitian	47
3.4	Waktu Penelitian.....	47
3.5	Etika Penelitian	47
3.6	Alat Pengumpulan Data	49
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	50
3.7.1	Audit Proses Penelitian (<i>Inquiry Audit</i>)	50

3.7.2	Áudit Trail'	51
3.7.3	Perencanaan dan Implementasi Desain dan Metode	51
3.7.4	Penjelasan Detail tentang Proses Pengumpulan Data	51
3.7.5	Review Hasil Analisis Data	51
3.8	Prosedur Pengumpulan Data	51
3.9	Teknik Analisis Data	53
3.9.1	Manajemen data	53
3.9.2	Analisis eksploratif	53
3.9.3	Sistem Node	53
3.9.4	Koding	53
3.9.5	Proses integrasi dan disintegrasi	53
3.9.6	Konstruksi tema-tema utama	54
3.9.7	Visualisasi	54
3.9.8	Eksplorasi	54
BAB IV		55
4.1	Gambaran Umum Penelitian	55
4.2	Data Demografi Partisipan	56
4.2.1	Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.2.2	Gambaran Partisipan Berdasarkan Usia	58
4.2.3	Gambaran Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.2.4	Gambaran Partisipan Berdasarkan Jenjang Kompetensi	59
4.3	Hasil Penelitian dan Pembahasan	60
4.3.1	Interpretasi Distribusi Partisipan Terhadap Semua Tema	60
4.3.2	Identifikasi Pengalaman Perawat Baru Terhadap Model	67
4.3.3	Identifikasi Pengalaman Perawat Baru Mengenai Hubungan Antara Model Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Intensi <i>Turnover</i>	73
4.3.4	Identifikasi Pengalaman Perawat Baru Mengenai Hubungan Antara Program Retensi Dengan Intensi <i>Turnover</i> Perawat Baru	81
4.4	Keterbatasan Penelitian	88
4.5	Implikasi Hasil Penelitian	89
4.5.1	Implikasi Teoritis	89
4.5.2	Implikasi Praktis:	91
BAB V		92

5.1	Kesimpulan.....	92
5.2	Saran	92
5.2.1	Manajemen Rumah Sakit.....	92
5.2.2	Kepala ruang	93
5.2.3	Peneliti selanjutnya.....	93
	Daftar Pustaka.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	19
Tabel 4.1.....	56

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1.....	58
Diagram 4.2.....	58
Diagram 4.3.....	59
Diagram 4.4.....	59
Diagram 4.5.....	61

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1.....	43
Skema 4.1	60
Skema 4.2.....	67
Skema 4.3.....	74
Skema 4.4.....	82

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1.....	61
Grafik 4.2.....	63
Grafik 4.3.....	65
Grafik 4.4.....	68
Grafik 4.5.....	71
Grafik 4.6.....	73