



**STUDI IMPLEMENTASI PROGRAM RETENSI DAN
DAMPAKNYA TERHADAP NIAT BERPINDAH
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT X
DI BALI**

Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

MAGISTER KEPERAWATAN

OLEH

LUCIA NI LUH YUNIARTI
NIM 201601028

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM MAGISTER
PEMINATAN KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SINT CAROLUS
JAKARTA 2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lucia Ni Luh Yuniarti

NIM : 201601028

Program studi : Keperawatan Program Magister Peminatan Kepemimpinan dan
Manajemen

Menyatakan bahwa tesis ini adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah 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, Juli 2018



ORIGINALITY STATEMENT

I, who sign below:

Name : Lucia Ni Luh Yuniarti

NIM : 201601028

Major : Magister of Nursing Leadership and Management Concentration

Hereby declare that this Thesis is my own work and to the best of my knowledge it contains no materials previously published or written 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 Sciences or any other educational institution, except where due acknowledgement is made in the Thesis.

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

Jakarta, July 2018



(Lucia Ni Luh Yuniarti)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

**STUDI IMPLEMENTASI PROGRAM RETENSI
DAN DAMPAKNYA TERHADAP NIAT BERPINDAH PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT X DI BALI**

Laporan Tesis

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

Jakarta, 24 Juli 2018

Pembimbing Metodologi



(Agustinus Bandur, Ph.D)

Pembimbing Materi



(Dr. Tutiany, S.Kp., M.Kes)

Mengetahui
Ketua Program Studi Magister Keperawatan



(Asnet Leo Bunga, S.Kp., M.Kes)

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Tesis ini diajukan oleh

Nama : Lucia Ni Luh Yuniarti

NIM : 201601028

Program studi : Keperawatan Magister Keperawatan Peminatan Kepemimpinan
dan Manajemen

Judul Proposal: Studi Implementasi Program Retensi Dan Dampaknya Terhadap
Niat Berpindah Perawat Pada Rumah Sakit X Di Bali

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Tim Penguji dan diterima
sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar
Magister Keperawatan pada Program Studi Keperawatan Program Magister
Peminatan Kepemimpinan dan manajemen STIK Sint Carolus, Jakarta

TIM PENGUJI

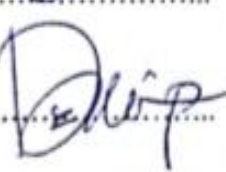
Pembimbing : Dr. Tutiany, S.Kp., M.Kes



Pembimbing : Agustinus Bandur, Ph.D



Penguji : Blacius Dedi, Dr. Kep., SKM., M.Kep



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : Juli 2018

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

Sebagai sivitas akademik STIK Sint Carolus, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lucia Ni Luh Yuniarti
NIM : 201601028
Program studi : Keperawatan Program Magister Peminatan Kepemimpinan dan
Manajemen
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan 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 IMPLEMENTASI PROGRAM RETENSI
DAN DAMPAKNYA TERHADAP NIAT BERPINDAH PERAWAT
PADA RUMAH SAKIT X DI BALI”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini STIK Sint Carolus berhak menyimpan, mengalih mediakan/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 : Juli 2018
Yang menyatakan



(Lucia Ni Luh Yuniarti)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul Studi Implementasi Program Retensi Dan Dampaknya Terhadap Niat Berpindah Perawat Pada Rumah Sakit X Di Bali. Penulisan tesis dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Keperawatan pada Program Studi Keperawatan Program Magister Peminatan Kepemimpinan dan Manajemen STIK Sint Carolus. Bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak telah kami dapatkan, dari pembimbing dan para dosen yang berlangsung mulai perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada;

- (1) Ibu Emiliana Tarigan, S.Kp.,M.Kes. selaku Ketua STIK Sint Carolus
- (2) Ibu Asnet Leo Bunga, S.Kp.,M.Kes. selaku Ketua Program Studi Magister Keperawatan dan pembimbing akademik STIK Sint Carolus
- (3) Ibu Dr. Tutiany, S.Kp., M.Kes. selaku pembimbing materi atas kesabaran dan dukungannya yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis
- (4) Bapak Agustinus Bandur,Ph.D, selaku pembimbing metodologi atas kesabaran dan dukungannya untuk membimbing penulis dalam metodologi dan statistik penelitian
- (5) Bapak Blacius Dedi,Dr.Kep.,SKM.,M.Kep. selaku penguji yang telah berkenan memberi masukan dan dukungan guna perbaikan penelitian.
- (6) Ibu dr NP Dian Sulistyawati., MM. selaku Direktur Utama PT Surya Husadha dan seluruh jajaran Direksi PT Surya Husadha yang memberikan dukungan luar biasa, atas motivasi dan kesempatannya
- (7) Saudara Kiky Rizky, Wayan Darsana, Yesayas Fendy, Dewa Juliawan yang telah meluangkan waktu membantu selama proses tesis ini
- (8) Pihak perpustakaan yang telah membantu proses pengumpulan literatur dan data penelitian.
- (9) Para partisipan dan responden yang sangat membantu dalam pengumpulan data kuantitatif maupun kualitatif

- (10) Suami dan ketiga putri tercinta, atas motivasi dan dukungannya
- (11) Orangtua, keluarga dan sahabat penulis yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral kepada penulis
- (12) Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Keperawatan STIK Sint Carolus

Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal tesis ini. Semoga proposal tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan.

Jakarta, Juli 2018

Penulis

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

Tesis, Juli 2018

Lucia Ni Luh Yuniarti, Tutiany, Agustinus Bandur

Studi Implementasi Program Retensi dan Dampaknya Terhadap Niat Berpindah Perawat Pada Rumah Sakit X di Bali

xxii+ 154 hal + 71 tabel + 12 lampiran

ABSTRAK

Turnover perawat akan merugikan rumah sakit baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi. *Turnover* bisa diprediksi dengan menggali *turnover intention* dari perawat. *Turnover intension* perawat sangat berkaitan dengan praktek manajemen sumber daya perawat dalam menerapkan kebijakan diantaranya kompensasi, pengembangan karir dan desain kerja. Penelitian bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh program retensi (kompensasi, jenjang karir, desain kerja) terhadap niat berpindah perawat. Pendekatan *convergent pararellel mixed method* digunakan dalam penelitian. Simple random sampling diambil terhadap 200 responden perawat pelaksana pada tiga rumah sakit swasta. *Semi structure interview* dilakukan pada lima belas partcipian. Hasil uji regresi menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan antara program retensi kompensasi ($R = 0.477$; $p = 0.000$; $\beta = 0.23$), pengembangan karir ($R = 0.493$; $p = .000$; $\beta = 0.22$), desain kerja ($R = 0.422$; $p = .000$, $\beta = 0.16$) terhadap *turnover intention* perawat. Faktor yang paling dominan adalah kompensasi ($\beta = 0.265$, $p = 0.000$) dibandingkan pengembangan karir dan desain kerja. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* didapatkan pula perbedaan tanggapan yang signifikan berdasarkan usia dan masa kerja terhadap *turnover intention*, dimana usia muda dan masa kerja dibawah enam tahun memiliki kecenderungan lebih besar terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian kualitatif, partcipian kunci menyatakan kompensasi dirasakan belum sesuai dengan profesi perawat, implementasi program pengembangan karir belum meningkatkan motivasi dan beban kerja dirasa berat dengan banyaknya tugas non keperawatan. Implikasi bagi manajemen keperawatan dan rumah sakit, penting bagi perawat manajer untuk memiliki kemampuan dalam merencanakan dan mengevaluasi kebijakan terkait kompensasi, pengembangan karir dan desain kerja untuk meningkatkan retensi perawat.

Kata Kunci: *Program retensi, kompensasi, pengembangan karir, desain kerja, turnover intention, perawat*

Daftar Pustaka : 87 Referensi (1971-2018)

**POST GRADUATE PROGRAM MASTER OF NURSING
SINT CAROLUS SCHOOL OF HEALTH SCIENCES**

Thesis, July 2018

Lucia Ni Luh Yuniarti, Tutiany, Agustinus Bandur

Implementation Study of Retention Program and Its Impact to Nurse's Turnover Intentions at Hospital X in Bali

xxiii + 156 pages + 71 tables + 12 appendix

ABSTRACT

Turnover nurses has the possibility to destructive effect on the hospital both in terms of cost, resources, and motivation. The nurse's turnover intention related to nursing staff's resource management practices in implementing policies such as compensation, career development and job design. The purpose of study to analyze and identification the correlation of the retention program (compensation, career development, job design) to turnover intention. A convergent pararellel mixed method approach was used. Simple random sampling was taken against 200 nurse respondents in three private hospitals. Semi structure interview conducted on fifteen participants. The result of regression test shows that a significant influence between compensation program ($R = 0.477$, $p = 0.000$, $\beta = 0.23$), career development program ($R = 0.493$; $p = 0.000$; $\beta = 0.22$), job design ($R = 0.422$; $p = 0.000$, $\beta = 0.16$) to nurse intention turnover. The most dominant factor was compensation ($\beta = 0.265$, $p = 0.000$). Based on Chi-Square test results found significant differences of opinion based on age and employment to turnover intention, where young age and work period under six years have a greater tendency towards turnover intention. Qualitative research results who key participant opinion in semi structure interview, where compensation is felt not in accordance with the nursing profession, implementation of career development have not increased the motivation and nurse's workload is felt heavily by the non-nursing jobs. The implications for nursing and hospital management, it is important for nurse managers to have the ability to plan and evaluate the policies, related to compensation career development and job design to improve nurse retention.

Keyword: retention program, compensation, career growth, job design, turnover intention, nurse

References : 87 References (1971-2018)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERNYATAAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR SKEMA	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Konsep Dasar Niat Berpindah (<i>Turnover Intention</i>).....	10
2.1.1 Pengertian.....	10
2.1.2 Proses <i>Turnover</i>	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention /Turnover</i>	12
2.1.4 Dampak <i>Turnover</i>	24
2.1.5 Langkah-langkah pengendalian <i>intention turnover /turnover</i>	26
2.1.6 Peran Perawat Manajer Dalam Mengendalikan <i>Turnover intention</i> Perawat.....	27
2.2 Kebijakan.....	28
2.2.1 Analisis Kebijakan.....	28
2.2.2 Implementasi Kebijakan.....	32

2.2.3 Peran dan Fungsi Perawat Manajer dalam Kebijakan Organisasi.....	33
2.3 Program Retensi	35
2.3.1 Pengertian Program Retensi.....	35
2.3.2 Jenis Program Retensi.....	35
2.3.3 Tujuan Program Retensi.....	37
2.4 Teori Keperawatan	38
2.5 Hubungan Manajemen Keperawatan, Intention Turnover dan Teori Keperawatan JBSM.....	40
2.6 Kerangka Teori.....	42
2.7 Model Penelitian.....	43
2.8 Definisi Operasional.....	44
BAB 3 DESAIN DAN METODE PENELITIAN.....	46
3.1 Desain Penelitian.....	46
3.2 Populasi Dan Sampel	48
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	52
3.4 Prosedur Pengumpulan Data.....	52
3.5 Instrumen Pengumpulan Data.....	58
3.6 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	60
3.7 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.....	64
3.8 Etika Penelitian.....	67
BAB 4 HASIL ANALISIS DATA KUANTITATIF	
4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	69
4.2 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Program Retensi (Kompensasi, Pengembangan Karir, Desain Kerja) Terhadap Niat Berpindah Perawat..	120
BAB 5 HASIL ANALISIS DATA KUALITATIF	127
5.1 Hasil Analisis Program Tematik Kompensasi	127
5.2 Hasil Analisis Program Tematik Pengembangan Karir.....	131
5.3 Hasil Analisis Tematik Desain Kerja.....	136
5.4 Hasil Analisis Tematik <i>Turnover Intention</i>	140
BAB 5 PEMBAHASAN.....	143
6.1 <i>Turnover Intention</i> Perawat Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja.....	143

6.2 Pengaruh Program Retensi (Kompensasi, Pengembangan Karir, Desain Kerja) Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat.....	147
6.3 Keterbatasan Penelitian.....	152
6.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	153
BAB 7 SIMPULAN DAN SARAN.....	154
7.1 Simpulan.....	154
7.2 Saran	155
DAFTAR PUSTAKA	157
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Akibat negatif pergantian karyawan.....	24
Tabel 2.2	Akibat positif pergantian karyawan.....	25
Tabel 2.3	Definisi operasional.....	44
Tabel 3.1	Pembagian sampel masing-masing rumah sakit.....	49
Tabel 3.2	Distribusi frekwensi kuisisioner di masing-masing rumah sakit	50
Tabel 3.3	Protokol penelitian.....	57
Tabel 4.1	Merasa pekerjaan terlalu berat berdasarkan usia responden.	71
Tabel 4.2	Pengalaman kejenuhan dalam bekerja di RS berdasarkan usia responden	72
Tabel 4.3	Berfikir kalau ada tawaran gaji yang lebih besar berdasarkan usia responde.....	72
Tabel 4.4	Pencarian informasi pekerjaan ditempat lain berdasarkan usia responden	73
Tabel 4.5	Kebijakan institusi membuat perawat ingin keluar berdasarkan usia	74
Tabel 4.6	Perawat tidak mencari pekerjaan di instansi lain karena sudah nyaman berdasarkan usia	74
Tabel 4.7	Merasa pekerjaan terlalu berat berdasarkan tingkat pendidikan responden.....	75
Tabel 4.8	Pengalaman kejenuhan dalam bekerja di RS berdasarkan tingkat pendidikan	76
Tabel 4.9	Berfikir kalau ada tawaran gaji yang lebih besar berdasarkan tingkat pendidikan responden.....	77
Tabel 4.10	Pencarian informasi pekerjaan ditempat lain berdasarkan tingkat pendidikan responden	77
Tabel 4.11	Kebijakan institusi membuat perawat ingin keluar berdasarkan tingkat pendidikan	78

Tabel 4.12	Perawat tidak mencari pekerjaan di instansi lain karena sudah nyaman berdasarkan tingkat pendidikan	79
Tabel 4.13	Merasa pekerjaan terlalu berat berdasarkan masa kerja responden.....	80
Tabel 4.14	Pengalaman kejenuhan dalam bekerja di RS berdasarkan masa kerja responden	80
Tabel 4.15	Berfikir kalau ada tawaran gaji yang lebih besar berdasarkan masa kerja responden.....	81
Tabel 4.16	Pencarian informasi pekerjaan ditempat lain berdasarkan masa kerja responden	82
Tabel 4.17	Kebijakan institusi membuat perawat ingin keluar dari rumah sakit berdasarkan masa kerja	83
Tabel 4.18	Perawat tidak mencari pekerjaan di instansi lain karena sudah nyaman berdasarkan masa kerja	83
Tabel 4.19	Gaji yang diterima disesuaikan dengan beban kerja berdasarkan usia responden	84
Tabel 4.20	RS memberikan kenaikan gaji sesuai dengan kinerja berdasarkan usia responden.....	85
Tabel 4.21	Gaji mencukupi kehidupan selama satu bulan berdasarkan usia responden	86
Tabel 4.22	Program pensiun/hari tua mendorong perawat untuk tetap bekerja di rs berdasarkan usia responden	87
Tabel 4.23	Program kesehatan rumah sakit mendorong perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit berdasarkan usia	88
Tabel 4.24	Gaji yang diterima disesuaikan dengan beban kerja berdasarkan tingkat pendidikan.....	88
Tabel 4.25	RS Memberikan Kenaikan Gaji Sesuai dengan Kinerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden.....	89
Tabel 4.26	Gaji mencukupi kehidupan selama satu bulan berdasarkan tingkat pendidikan responden	90
Tabel 4.27	Program pensiun/hari tua mendorong perawat untuk tetap bekerja di RS berdasarkan tingkat pendidikan	91

Tabel 4.28	Program kesehatan rumah sakit mendorong perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit berdasarkan tingkat pendidikan	91
Tabel 4.29	Gaji yang diterima disesuaikan dengan beban kerja berdasarkan masa kerja	89
Tabel 4.30	RS memberikan kenaikan gaji sesuai dengan kinerja berdasarkan masa kerja responden	93
Tabel 4.31	Gaji mencukupi kehidupan selama satu bulan berdasarkan masa kerja responden.....	94
Tabel 4.32	Program pensiun/hari tua mendorong perawat untuk tetap bekerja di RS berdasarkan masa kerja	94
Tabel 4.33	Program kesehatan rumah sakit mendorong perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit berdasarkan masa kerja	95
Tabel 4.34	Pemberian pengembangan karir yang jelas bagi perawat sesuai dengan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi perawat berdasarkan usia responden.....	97
Tabel 4.35	Persyaratan untuk pengembangan karir keperawatan terlalu berat berdasarkan usia responden.....	97
Tabel 4.36	Peluang pengembangan karir sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dinilai secara objektif berdasarkan usia responden	98
Tabel 4.37	Perawat tidak mendapat informasi yang jelas tentang program pengembangan karir keperawatan berdasarkan usia	98
Tabel 4.38	Program pengembangan karir keperawatan tidak meningkatkan motivasi perawat untuk tetap bekerja di rumah sakit ini berdasarkan usia	99
Tabel 4.39	Program pelatihan dan pendidikan berkesinambungan sudah dilakukan secara adil dan merata berdasarkan usia responden	100
Tabel 4.40	Pemberian pengembangan karir yang jelas bagi perawat sesuai dengan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi perawat berdasarkan tingkat pendidikan responden.....	101

Tabel 4.41	Persyaratan pengembangan karir keperawatan terlalu berat berdasarkan tingkat pendidikan responden	102
Tabel 4.42	Peluang pengembangan karir sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dinilai secara objektif berdasarkan tingkat pendidikan responden.....	102
Tabel 4.43	Perawat tidak mendapat informasi yang jelas tentang program pengembangan karir keperawatan berdasarkan tingkat pendidikan	103
Tabel 4.44	Program pengembangan karir keperawatan tidak meningkatkan motivasi perawat berdasarkan tingkat pendidikan	104
Tabel 4.45	Program pelatihan dan pendidikan berkesinambungan dilakukan secara adil dan merata berdasarkan tingkat pendidikan responden.....	104
Tabel 4.46	Pemberikan pengembangan karir yang jelas bagi perawat sesuai dengan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi perawat berdasarkan masa kerja responden.....	105
Tabel 4.47	Persyaratan pengembangan karir keperawatan terlalu berat berdasarkan masa kerja responden	106
Tabel 4.48	Peluang pengembangan karir sudah sesuai dengan prestasi kerja yang dinilai secara objektif berdasarkan masa kerja responden.....	107
Tabel 4.49	Perawat tidak mendapat informasi yang jelas tentang program pengembangan karir keperawatan berdasarkan masa kerja responden	108
Tabel 4.50	Program pengembangan karir keperawatan tidak meningkatkan motivasi perawat berdasarkan masa kerja responden	109
Tabel 4.51	Program pelatihan dan pendidikan berkesinambungan dilakukan secara adil dan merata berdasarkan masa kerja responden.....	110
Tabel 4.52	Metode asuhan/penugasan membuat beban kerja perawat terasa berat berdasarkan usia responden.....	111
Tabel 4.53	Jadwal lembur membuat kelelahan berdasarkan usia responden	111

Tabel 4.54	Kebijakan ratio perawat:pasien mampu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas berdasarkan usia responden...	112
Tabel 4.55	Beban kerja keperawatan terasa berat dengan banyaknya tugas non keperawatan berdasarkan usia responden	113
Tabel 4.56	Metode asuhan/penugasan membuat beban kerja perawat terasa berat berdasarkan tingkat pendidikan responden.....	113
Tabel 4.57	Jadwal lembur membuat perawat merasa kelelahan berdasarkan tingkat pendidikan responden	114
Tabel 4.58	Kebijakan ratio perawat:pasien mampu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas berdasarkan tingkat pendidikan responden	115
Tabel 4.59	Beban kerja keperawatan terasa berat dengan banyaknya tugas non keperawatan berdasarkan tingkat pendidikan responden	115
Tabel 4.60	Metode asuhan/penugasan membuat beban kerja perawat terasa berat berdasarkan masa kerja responden.....	116
Tabel 4.61	Jadwal lembur yang ada membuat saya merasa kelelahan berdasarkan masa kerja responden	117
Tabel 4.62	Kebijakan ratio perawat: pasien mampu memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas berdasarkan masa kerja responden.....	118
Tabel 4.63	Beban kerja keperawatan terasa berat dengan banyaknya tugas non keperawatan berdasarkan masa kerja responden...	119
Tabel 4.64	Pengaruh simultan variabel kompensasi terhadap niat berpindah perawat	120
Tabel 4.65	Pengaruh masing-masing variabel kompensasi terhadap niat berpindah perawat	121
Tabel 4.66	Pengaruh simultan variabel pengembangan karir terhadap niat berpindah perawat	122
Tabel 4.67	Pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir terhadap niat berpindah perawat.....	123
Tabel 4.68	Pengaruh simultan variabel program desain kerja terhadap niat berpindah perawat	124

Tabel 4.69	Pengaruh masing-masing variabel independen desain kerja terhadap niat berpindah perawat	124
Tabel 4.70	Pengaruh Simultan Program Retensi (Kompensasi, Pengembangan Karir, Desain Kerja) terhadap Niat Berpindah Perawat	125
Tabel 4.71	Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap niat berpindah perawat	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Distribusi responden berdasarkan usia	69
Gambar 4.2	Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan	70
Gambar 4.3	Distribusi responden berdasarkan masa kerja	70
Gambar 5.1	Program Kompensasi.....	127
Gambar 5.2	Program Pengembangan Karir.....	132
Gambar 5.3	Program Desain Kerja.....	137
Gambar 5.4	<i>Turnover Intention</i>	140

DAFTAR SKEMA

Skema 2.1	Proses <i>Turnover</i>	11
Skema 2.2	Visualisasi jenjang karir <i>from novice to expert</i>	20
Skema 2.3	Proses Dasar Analisis Kebijakan Patton dan Savicky.....	28
Skema 2.4	Kerangka teori.....	42
Skema 2.5	Model penelitian	43
Skema 3.1	Model Desain Penelitian <i>convergent pararell mixed method</i>	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Keterangan lolos uji etik (*ethical clearance*)
- Lampiran 2 Permohonan Ijin Penelitian
- Lampiran 3 Ijin Penelitian dari Rumah Sakit
- Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian
- Lampiran 5 Lembar Penjelasan Penelitian dan Permohonan Menjadi Participan
- Lampiran 6 Lembar Penjelasan Penelitian dan Permohonan Menjadi Responden
- Lampiran 7 *Informed Consent* Menjadi Participan/Responden
- Lampiran 8 Pedoman Wawancara
- Lampiran 9 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 10 Time table penelitian
- Lampiran 11 Uji Validitas dan Reliabilitilas
- Lampiran 12 Biaya penelitian