

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5.1 Demografi

Berdasarkan hasil dan analisa data demografi perawat baru (fresh graduate) digambarkan perawat yang terbanyak mengundurkan diri adalah wanita, lulusan D3, berusia 22 tahun dan masa kerja 7 bulan.

Dari hasil penelitian ini didapatkan perawat baru yang paling banyak berkeinginan untuk mengundurkan diri adalah perawat dengan lama kerja 7 bulan, dimana pada model Duchsher digambarkan masa ini berada pada *transition crisis*. Dapat dikatakan bahwa hasil temuan ini sesuai dengan teori yang disampaikan model tahapan transisi Duchsher. Lama. kerja 4 - 8 bulan pertama ada pada tahap *Being dan* bulan ke 5 - 7 merupakan puncak dari kesulitan tahap ke 2 dari transisi bersamaan dengan krisis kepercayaan. Temuan ini dimungkinkan karena pada tahap ini kecemasan perawat baru ada di tingkat moderat (relatif kepada syok transisi) yaitu keadaan diantara rasa tidak aman dengan kompetensi mereka dalam melakukan praktek keperawatan dan rasa takut akibatnya bagi pasien, rasa kurang cemas dengan teman sekerja dan cemas akan diri sendiri.

Sr. Sofia Gusnia, Nurmaida Saragih CB (2013) dalam penelitian “Hubungan Karakteristik Perawat pada Program *Preceptorship* terhadap Proses Adaptasi Perawat Baru” menyampaikan hasil yang tidak jauh berbeda, yaitu bahwa rata-rata lama kerja perawat baru yang kurang baik dalam proses adaptasinya adalah 8, 09 bulan. Hasil yang sama didapatkan dari penelitian Ching-Yu et al, (2014) berjudul “*New Graduate Nurses’ Clinical Competence, Clinical Stress, and Intention to Leave: A Longitudinal Study in Taiwan*” bahwa intensi untuk meninggalkan pekerjaan terjadi pada bulan ke 3 sampai bulan ke 12 perawat baru.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin lama kerja seorang perawat baru semakin mencegah perawat itu untuk dapat beradaptasi

dengan baik. Beecroft, Dorey, dan Wenten (2008), dalam penelitiannya mengatakan bahwa karakteristik perawat mempengaruhi keluar tidaknya perawat dalam masa orientasi. Karakteristik tersebut meliputi usia tingkat pendidikan, masa kerja. Menurut Cooper dan Palmer (2000), jenis kelamin juga berpengaruh dalam program *preceptorship* dan proses adaptasi.

Hasil demografi berdasarkan faktor usia dalam penelitian ini didominasi usia 22 tahun yang merupakan usia termuda diantara partisipan sebanyak 30, 7%. Hal ini sesuai dengan pendapat Mobley (1986), dimana karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kecil sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Hal senada juga disampaikan oleh Labraque, Tsaras, McEnroe (2018), dalam penelitian yang telah mereka lakukan memprediksi salah satu yang paling mendominasi terhadap *turnover intentions* adalah faktor usia perawat. Model transisi Duchsher tidak memasukkan faktor usia sebagai faktor yang dapat mempengaruhi masa transisi.

Jenis kelamin dan penggantian karyawan tidak didapatkan adanya pola yang sederhana, agaknya jenis kelamin berinteraksi dengan variabel-variabel lain sebagaimana juga jabatan dan tanggung jawab keluarga.

## 5.2 Pengalaman Perawat Baru Menjalani Masa Transisi

Terdapat empat tema dalam penelitian ini yaitu, masalah selama masa transisi, proses preceptorsip, pengalaman menjalani masa transisi dan pengaruh program preceptorsip dalam membantu perawat. Semua partisipan sejumlah 13 orang, menyampaikan pendapat masing-masing untuk setiap tema. Delapan dari 13 partisipan mengemukakan bahwa, pengalaman perawat baru menjalani masa transisi merupakan pernyataan yang terbanyak disampaikan.

Dari hasil penelitian ini di dapatkan tema pengalaman perawat baru menjalani masa transisi berkontribusi (48%), yang paling

berpengaruh terhadap proses adaptasi perawat baru, dibandingkan tiga tema lainnya. Pengalaman perawat baru pada masa transisi yang dialami meliputi, tanggung jawab, beradaptasi dengan peran baru, penerapan praktek, respond dan upaya terhadap pengetahuan, pemberian asuhan keperawatan, peran perawat baru, bekerjasama dengan teman satu profesi dan profesi lainnya, solusi dalam mengalami masalah, pengalaan menjalani praktek keperawatan, pemahaman mengenai profesi keperawatan. Temuan ini sesuai dengan Duchscher yang menyampaikan dalam teori syok transisi bahwa perawat baru terlibat dalam peran praktek profesional, untuk pertama kalinya, dihadapkan dengan berbagai capaian dan skop, intelektual, emosional, perkembangan mental dan perubahan sosial kultural ekpresi dalam pengalaman transisi. Model syok transisi meliputi (aspek peran lulusan baru, tanggung jawab, hubungan satu sama lain, dan pengetahuan) yang memotivasi dan menjembatannya adalah intensitas dan lamanya pengalaman. Syok transisi didasari oleh perbedaan kontras antara hubungan peran, tanggung jawab, pengetahuan dan ekspektasi kinerja yang dibutuhkan saat menjadi mahasiswa dengan yang dibutuhkan dalam praktek profesional.

Hasil yang didapatkan di penelitian ini menggambarkan pengalaman perawat baru selama masa transisi satu tahun pertama adalah merupakan hal yang paling berpengaruh bagi perawat baru untuk dapat beradaptasi sehingga berkeinginan untuk mengundurkan diri ataupun bertahan. Model transisi syok Duchsher sudah lebih rinci membedakan tahapan satu tahun masa transisi ke dalam 3 tahapan. Dalam penelitian ini perlu dilakukan penelitian dengan jumlah partisipan yang lebih besar, lebih lama dan perlu dilakukan lebih terinci untuk dapat menemukan pengalalman masa transisi yang dapat membantu perawat baru untuk dapat beradaptasi lebih baik.

Pendapat ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Clipper and Cherry, (2015) bahwa perawat yang baru pertama kali bekerja (*fresh graduate*) memiliki kesulitan pada masa transisi dari siswa menjadi

seorang praktisi profesional dan sering mengalami fenomena yang disebut sebagai syok pada masa transisi.

Fase terakhir dari Duchsher adalah *Phase Recovery* (Fase Pemulihan) yaitu perawat baru yang dibekali dengan kemampuan, berhasil mengendalikan melewati fase syok menuju ke fase pemulihan. Terdapat perbedaan dengan penelitian ini, karena ditemukan perawat baru yang tidak dapat beradaptasi terhadap masa transisi sehingga memiliki intensi mengundurkan diri cukup tinggi yaitu sebanyak 47, 65 %, pada masa kerja 9-11 bulan. Hasil ini menggambarkan bahwa perawat baru yang sudah memiliki pengalaman 9-11 bulan masih sulit untuk beradaptasi. Hasil ini lebih sesuai dengan *Phase Resolution* adalah fase yang terakhir yaitu resolusi dari model Duchsher yang dampaknya bisa bersifat positif atau negatif, dimana perawat baru menjadi percaya diri dan menjadi praktisi yang kompeten atau mereka menunjukkan gejala kelelahan dan berpotensi meninggalkan profesinya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan bahwa pengalaman transisi praktek seringkali menimbulkan perasaan traumatik selama tahun pertama, ketika lulusan baru memasuki dunia nyata dari perawatan kesehatan. (Ducshler & Cowin, 2004, dalam Sherman, 2009). Sehingga peneliti memandang perlu pendampingan sepanjang 1 tahun pertama pada perawat baru sehingga perawat tersebut memiliki pengalaman yang dapat membuatnya beradaptasi dengan pekerjaannya.

### 5.3 Program Preceptorship di RS HB dan RS SMC.

Semua partisipan berpendapat bahwa program preceptorship yang dijalani di RS HB dan RS SMC yaitu, pelaksanaan orientasi dan sosialisasi, pembelajaran yang didapatkan selama preceptorship, program pengajaran dan bimbingan, rotasi dan evaluasi selama program preceptorship membantu dalam beradaptasi pada masa transisi. Pengaruh proses preceptorship yaitu, pengetahuan dan pengalaman preceptor, kemampuan preceptor, kemampuan mengajar preceptor,

membantu melewati masa transisi, pendapat mengenai perawat baru dan keinginan meninggalkan pekerjaan mempengaruhi proses adaptasi perawat baru sebanyak 28%.

Didapatkan sebanyak 2, 24%-14,84% partisipan berpendapat program preceptorsip membantu perawat baru beradaptasi pada masa transisi. Hasil penelitian ini menggambarkan lebih dari 80% perawat baru berpendapat bahwa program preceptorsip tidak terlalu membantu dalam proses transisi untuk beradaptasi perawat baru. Masalah Yang Timbul Selama Proses Transisi Di RS HB Dan RS SMC, dari hasil penelitian didapatkan bahwa masalah yang timbul selama proses transisi berpengaruh sebanyak 28% terhadap adaptasi perawat. Masalah yang timbul selama proses transisi meliputi lingkungan kerja, pembagian beban kerja, kepuasan menjalani pekerjaan dan masa pelaksanaan preceptorsip. Partisipan menyatakan hanya sebanyak 0, 98% - 7, 28% masalah yang timbul selama proses transisi yang dialami oleh perawat baru, berpengaruh dalam adaptasi perawat baru.

Program preceptorsip muncul seiring dengan adanya fenomena tingginya turnover pada perawat baru hampir di seluruh dunia. Menurut NMC (Nurse Midwifery Council di UK, 2009) *Preceptorship* adalah suatu periode (*preceptorship*) untuk membimbing dan memotivasi semua praktisi baru yang memenuhi persyaratan untuk melewati perubahan peran dari mahasiswa untuk mengembangkan kualitas praktek mereka lebih lanjut. Sehingga mahasiswa lebih percaya diri dengan lingkungan barunya, dalam peran barunya sebagai perawat. Menurut *Canadian Nurses Association 1995*, *preceptorship* merupakan pertemuan pembelajaran yang terjadi secara terus menerus, dan metode pembelajaran menggunakan perawat sebagai role model klinik.

Pendekatan yang dilakukan dalam preceptorsip ini adalah pendekatan hubungan satu-satu, belajar mandiri, memberikan lingkungan yang aman sebagai refleksi dan berfikir kritis, pemberiannasihat, konseling, bimbingan, memberikan kekuatan dan umpan balik yang konstruktif. Bagaimanapun juga preceptorsip

digunakan khusus dalam proses formal yaitu dalam membantu *preceptee* untuk memperoleh kompetensi praktek awal melalui supervisi langsung melalui waktu yang pendek (CNA, 2004).

Preseptorsip memasang preceptor seorang perawat yang lebih berpengalaman dan terampil dengan dengan perawat baru, perawat yang kurang berpengalaman (Happell, 2009). Preseptorsip menawarkan pengalaman belajar individual bagi presepti di area klinik baru. Pasangan preceptor-presepti menawarkan kesempatan untuk bimbingan satu terhadap satu pengarahan di unit dan mengizinkan pengalaman belajar dan hasil sesuai yang didapatkan setiap presepti (Ockerby et al., 2009).

Transisi Syok menurut Duchsher memaparkan tentang apa saja yang dialami perawat baru sepanjang satu tahun yang bagi dalam beberapa fase. Program preseptorsip diperkenalkan ke keperawatan pertamakali di Inggris pada tahun 1991 dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri. Menurut teori transisi Duchsher hal ini terjadi pada fase pertama perawat baru yaitu 0-3 bulan pertama. Artinya program preseptorsip adalah salah satu cara untuk perawat baru mampu melewati masa transisi pada fase *knowing* sesuai teori Duchsher.

Penerapan program preseptorsip di RS HB dan SMC dilakukan untuk perawat baru pertama kali bekerja, selama 3 bulan. Satu orang preceptor diberi tanggung jawab untuk membimbing 3 orang presepti. Dari hasil penelitian ini lebih dari 80% perawat baru berpendapat bahwa program preseptorsip tidak terlalu membantu dalam proses transisi untuk beradaptasi perawat baru. Hal ini dapat dikarenakan program yang dilaksanakan hanya untuk 3 bulan pertama saja sedangkan menurut teori transisi Duchsher masa transisi berlangsung selama 1 tahun dan sesuai dengan hasil penelitian ini yang menggambarkan perawat baru yang paling banyak berintensi untuk meninggalkan pekerjaan adalah yang 7 bulan bekerja.

Program preceptorship di RS HB dan RS SMC ini belum berdampak, kemungkinan disebabkan tingginya beban satu orang

preceptor yang harus mendampingi 3 orang di satu shift kerja. Sehingga perawat baru tidak memiliki waktu yang cukup untuk mendapatkan bimbingan dan pendampingan, sedangkan preceptor akan mudah mengalami kelelahan karena beban yang tinggi. Tingginya jumlah perawat baru di hampir setiap unit di kedua rumah sakit ini yang dikarenakan turnover yang tinggi, dapat menyebabkan transfer ilmu dari yang lebih berpengalaman menjadi sulit didapatkan. Pendapat ini juga disampaikan Luhanga, Bil lay, Grundy, Myrick & Ybahwa, (2010). Bahwa pengalaman belajar tidak bersifat individual tidak banyak membantu proses beradaptasi perawat baru.

#### 5.4 Program Preseptorsip Dengan Intensi *Turnover* Perawat Di RS HB Dan RS SMC.

Berdasarkan hasil dan analisa data demografi perawat baru (fresh graduate) digambarkan perawat baru yang telah mengikuti program preseptorsip dan memiliki intensi untuk meninggalkan pekerjaan didapatkan didominasi wanita, lulusan D3, berusia 22 tahun dan masa kerja 7 bulan. Menurut lamanya kerja hasil penelitian menggambarkan sebanyak 30, 77% perawat baru mengundurkan diri di lama kerja 7 bulan. Hasil ini sesuai dengan Model Tahapan Transisi Duchsher yang memaparkan pada tahap Being yaitu bulan ke 5-7 merupakan puncak dari kesulitan tahap ke 2 dari transisi bersamaan dengan krisis kepercayaan.

Berdasarkan demografi menurut umur dalam penelitian ini didominasi perawat baru dengan umur 22 tahun yang merupakan terbanyak yaitu sejumlah 30, 7%. Hal ini sesuai dengan pendapat Mobley (1986), dimana karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kecil sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Hal senada juga disampaikan oleh Labraque, Tsaras, McEnroe (2018), dalam penelitian yang telah dilakukan dengan temuan yang paling mendominasi terhadap *turnover intentions* adalah

faktor umur perawat. Model transisi Duchsher tidak memasukkan faktor umur sebagai faktor yang dapat mempengaruhi masa transisi.

Pengaruh proses preceptorsip yaitu, pengetahuan dan pengalaman preceptor, kemampuan preceptor, kemampuan mengajar preceptor, membantu melewati masa trasisi, pendapat mengenai perawat baru dan keinginan meninggalkan pekerjaan berkontribusi mempengaruhi proses adaptasi perawat baru sebanyak 28% dalam penelitian ini. Sebanyak 2, 24%-14, 84% partisipan berpendapat program preceptorsip membantu perawat baru beradaptasi pada masa transisi. Hasil ini menggambarkan lebih dari 80% perawat baru berpendapat bahwa program preceptorsip tidak terlalu membantu beradaptasi pada proses transisi untuk perawat baru. Masalah Yang Timbul Selama Proses Transisi Di RS HB Dan RS SMC, dari hasil penelitian didapatkan bahwa masalah yang timbul selama proses transisi berpengaruh sebanyak 28% terhadap adaptasi perawat. Masalah yang timbul selama proses transisi meliputi lingkungan kerja, pembagian beban kerja, kepuasan menjalani pekerjaan dan masa pelaksanaan preceptorsip sebanyak 0, 98% - 7, 28%. Atinya masalah yang timbul selama masa transisi pada perawat baru kurang berpengaruh untuk beradaptasi.

Program preceptorship di RS HB dan RS SMC ini belum berdampak, dapat juga disebabkan tingginya beban satu orang preceptor yang harus mendampingi 3 orang di satu shift kerja. Sehingga perawat baru tidak memiliki waktu yang cukup untuk mendapatkan bimbingan dan pendampingan, sedangkan preceptor lebih mudah mengalami kelelahan karena beban yang tinggi. Tingginya jumlah perawat baru di hampir setiap unit di kedua rumah sakit ini yang dikarenakan turnover yang tinggi, dapat menyebabkan transfer ilmu dari yang lebih berpengalaman menjadi sulit didapatkan. Pendapat ini juga disampaikoaan Luhanga, Bil lay, Grundy, Myrick & Ybahwa, (2010). Bahwa pengalaman belajar tidak bersifat individual tidak banyak membantu proses beradaptasi perawat baru.



Program preceptorsip muncul seiring dengan adanya fenomena tingginya turnover pada perawat baru hampir di seluruh dunia. Menurut NMC (Nurse Midwifery Council di UK, 2009). *Preceptorship* adalah suatu periode untuk membimbing dan memotivasi semua praktisi baru yang memenuhi persyaratan untuk melewati perubahan peran dari mahasiswa untuk mengembangkan kualitas praktek mereka lebih lanjut. Sehingga mahasiswa lebih percaya diri dengan lingkungan barunya, dalam peran barunya sebagai perawat.

Faktor-faktor syok pada masa transisi menurut teori Duchsher adalah yang mempengaruhi turnover perawat baru pada masa transisi. Hasil penelitian ini cukup signifikan menggambarkan bahwa sebanyak 48%, pengalaman perawat baru yang melewati masa transisi, sudah mengikuti program preceptorsip dan berpengaruh terhadap perawat baru untuk dapat beradaptasi sehingga berkeinginan untuk mengundurkan diri atau tidak.

Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hajer Arbabi, Jessie Johnson, Daniel Forgrave (2018), dalam penelitian “The effect of preceptorship on nurses’ training and preparation with implications for Qatar: A literature review” memaparkan bahwa, program preceptorship efektif dalam empat bidang utama: penurunan tingkat turnover. Hal ini bisa saja disebabkan program preceptorsip yang ditempatkan dan jumlah perawat baru (*fresh graduate*) yang lebih sedikit. Penelitian yang dilakukan oleh *Bonnie Clipper, DNP, RN, MA, MBA, CENP, FACHE; and Barbara Cherry, DNSc, MBA, RN, NEA-BC*, (2015) di journal “*From Transition Shock to Competent Practice: Developing Preceptors to Support New Nurse Transition*” memaparkan bahwa sebuah program preceptorsip yang terstruktur baik berpengaruh guna meningkatkan masa transisi dan peningkatan retensi perawat baru pada tahun pertama.

Perlu dikaji ulang program preceptorsip yang sudah ada di kedua Rumah Sakit swasta HB dan SMC agar dapat lebih terstruktur

dengan baik sehingga proses adaptasi perawat baru pada masa transisi dapat mengendalikan turnover perawat baru.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

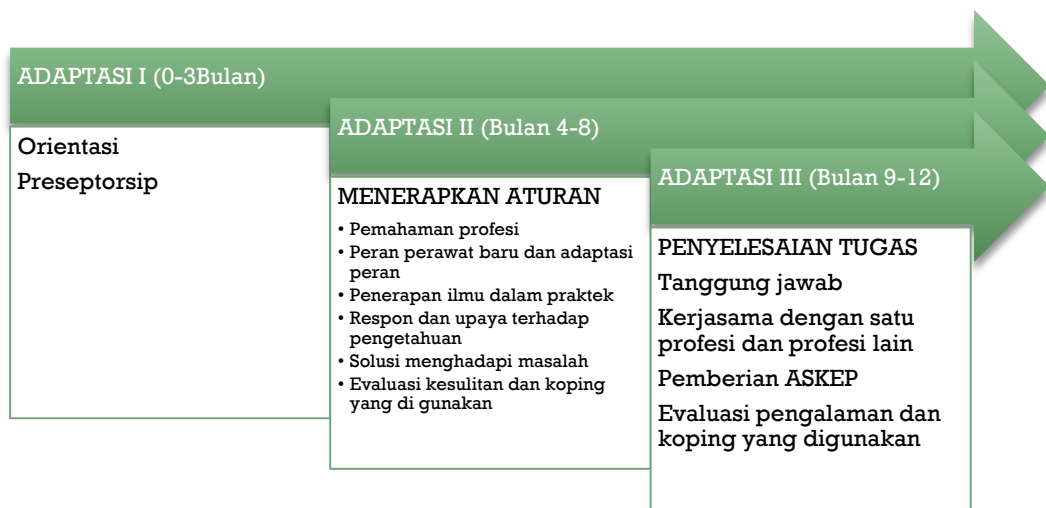
## 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini ditemukan bahwa Pengalaman perawat baru menjalani masa transisi berpengaruh sebanyak 48% terhadap perawat baru pada masa transisi untuk beradaptasi sehingga berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Program preceptorsip yang diterapkan di kedua RS HB dan SMC hanya sebanyak 2, 24% -14, 84% berpengaruh terhadap adaptasi perawat baru untuk menghindari *turnover intention*.

Pada pengumpulan data terdapat kendala dikarenakan wabah covid 19, sehingga beberapa yang memenuhi kriteria partisipan keluar tanpa pemberitahuan awal.

## 6.2 Saran

1. Menentukan 3-5 unit rawat inap medikal bedah yang telah dipersiapkan sebagai percontohan bagi perawat baru sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit.
2. Menentukan kriteria yang menjadi preceptor dan mentor adalah perawat PK II atau PK I dengan pengalaman minimal 3 Tahun.
3. Merancang Model Tahapan Adaptasi Tansisi Perawat baru dalam 3 tahapan.



Skema 6.1 Model Tahapan Adaptasi Transisi Perawat Baru

4. Diperlukan penelitian lebih lanjut, untuk mengetahui lingkungan kerja yang ideal bagi perawat baru tumbuh dan sukses dalam beradaptasi melewati masa transisi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adreas, R. &. (2017). Pakar teori Keperawatan dan Karya Mereka. 1, 125,127.
- Afiyanti, Yati & Rchmawati, Nur. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Riset Kperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Alligood. (2017). *Pakar Teori Keperawatan dan Karya Mereka (ed Indonesia)*. Singapore: ELSEVIER.
- Arifah, N. (2018). *Panduan Lengkap Menyusun dan Menulis Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Araska.
- Bandur. (2013). *Penelitian Kuantitatif Desain dan Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bandur. (2019). *Penelitian Kualitatif Studi Multi Disiplin Keilmuan dengan NVivo 12 Plus*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Beecroft, D. d. (2008). Turnover Intention in New Graduate Nurses: A Multivariate Analisis. *Research Gate*, 62(1):41-52 .
- Budiastuti dan Bandur. (2018). *Validitas dan Reabilitas Penelitian, Dilengkapi Analisa Dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Canadian Nurses Association. (2009). Nursing leadership [Position statement]. *Ottawa*.
- Capital Nurse. (2017). Preceptorship Framework. *NHS*.
- Carol Irwin, J. B. (2017). Does Preceptorship Improve confidence and competence in Newly Qulified Nurses: A Systematic Literature Review. *Elsevier*.
- Casey, F. K. (2004). The Graduate Nurse Experience. *JONA*.
- Chandler. (2012). Succeeding in the First Year of Practice. *JNSD*, 103-107.
- Chang, E. &. (2003). *Role stres and role ambiguity in new nursing graduates in Australia*. Nursing & Health Sciences.
- Cheng, T. C. (2014). New Graduate Nurses' Clinical Competence, Clinical Stress, and Intention to leave: A longitudinal study in Taiwan. *The Scientic Word journal*.
- Clipper and Cherry. (2015). From Transition Shock to Competent Practice: Developing Preceptors to Support New Nurse Transition.
- Cooper, A.M. & Palmer . (2000). *Mentoring, preceptorship and clinical supervision: A guide to professional roles in clinical practice second ed*. London: Blackwell Science.
- Council, N. &. (2009). Survey of F----- an Midwifery Regulators.

- Creswell. (2014). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran (terjemahan)*. Yogyakarta: SAGE, Pustaka Pelajar, Fourth edition.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Sage Publications.
- Creswell, John W . (1994). *Research Design: Qualitative & quantitative approach*, Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- D, A. (2001). An evaluation of staff nurse role transition. *Nurs. Nurs Stand*, 16(3): 36–41.
- Dharma. (2011). *Metodologi penelitian keperawatan: Panduan melaksanakan dan menerapkan hasil penelitian*. Jakarta: TIM.
- Dharma, K. K. (2011). *Metodologi Penelitian Keperawatan: Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian*. Jakarta: TIM.
- DPR. (2014). UU No 38 Keperawatan.
- Dubrin, A. J. & Geerinck, T. (2009). *Human relations: Interpersonal job oriented skills* ((3rd ed.) ed.). Toronto: Pearson Education Canada Inc. Retrieved 2020
- Duchscher & Cowin. (2004). Multigenerational Nurses in the Workplace. *JONA*.
- Duchscher & Cowin, L. (2004). The experience of marginalization in new nursing. *Nursing Outlook*, 2089-296.
- Duchser, J. B. (2008, November). A Process of Becoming: The Stages of New Nursing Graduate Professional Role Transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing* .
- Fornieris & McAlpine. (2009). Creating Context for Critical Thinking in Practice: The Role of the Preceptor. *PubMed*, 15-24.
- Gaundan dan Ohammadnezhad . (2018). Reality Shock: A Transitional Challenge Faced By Intern Nurses at Labasa Hospital, Fiji. *International Journal of Healthcare and Medical Sciences*.
- Gerrish. (2000, Agustus). Still Fumbling Along? A Comparative Study of the Newly Qualified Nurse's Perception of the Transition From Student to Qualified Nurse. *PubMed*, 32(2):473-80. doi:<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01498.x>
- Gillis. (1994). *Nursing Management, a system approach* (3rd ed). Philadelphia: W.B. Saunders.
- Happell, B. (2009). A model of preceptorship in nursing: Reflecting the complex functions of the role. *Nursing Education Perspectives*, 372–376. Retrieved 2020
- Hariyati, Rr Tutik & dkk. (2016). *Kredensial dan Rekredensial Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers. Retrieved 2019

- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Health and Safety Commision. (2004). *Psychosocial Working Conditions in Great Britain . 2004*.
- Healy, M. &. (2000). Comprehensive criteria to judge validity and reliability of qualitative research within the realism paradigm. *Qualitative Market Research: . An International Journal*, 3(3), 118–126. doi:<https://doi.org/10.1108/13522750010333861>
- Heinrich, Oermann . (2008). The Utilization and Role of The Preceptor In Undergraduate Nursing Program. In *Teaching and Learning in Nursing* (pp. 105-107).
- Huston, Marquis &. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Indonesia, P. M. (2013). No 49.
- JEB, D. (2019). Transition shock: the initial stage of role adaptation for newlygraduated Registered Nurses. *Journal of Advanced Nursing*.
- K, G. (2000). Gerrish K (2000) Still fumbling along? A comparative study of the newly qualified nurse's perception of the transition from student to qualified nurse. *J Adv Nurs*, 32(2): 473–80.
- Kesehatan, M. (2017). PERMENKES 40.
- Kramer. (1974). Realitas shock: Mengapa perawat meninggalkan keperawatan. In ElviyolaPawan. (Ed.). Jakarta: Rajawali pers.
- Labrague, J. (2018). Factors influencing turnover intention among registered nurses in Samar Philippines. *Elsevier*. Retrieved Januari 14, 2020
- Labraque, Tsaras, McEnroe. (2018, Maret 6). Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. *Wiley*, 1-8.
- Lalonde, M. (2016). Michelle Lalonde, L. M. Preceptor characteristics and the socialaization outcomes of new graduate nurses during a preceptorship program.
- Lexy, M. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Logan, J., Franzen, D., Pauling, C., & Butcher, H. K. . (2004). Achieving professionhood through participation in professional organizations. In L. Haynes, H. K. Butcher & T. Boese Nursing in

contemporary society: Issues, trends, and transition to practice  
(. Boston: Prentice Hall.

- Lopes, P. N., Brackett, M. A., Nezlek, J. B., Schutz, A., Sellin, I., & Salovey, P. (2004). Emotional Intelligence and Social Interaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, pp. 30, 1018–1034.
- Luhanga, FL, Billay, D, Grundy, Q, Myrick, F, Yonge, O. . (2010). The one-to-one relationship: Is it really key to an effective preceptorship experience? A review of the literature. *J Nurs Educ Scholarsh*, 7(1):1-15.
- Lum L, K. J. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19:305–320.
- Lum, Kervin, Clark, Reid. & Sirola. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? . *Journal of Organizational Behavior*, 305-320.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. In *Psychological inquiry* (pp. 15(3), 197–215).
- Mayer, Salovey & Caruso. (2004). Emotional intelligence: theory, findings and implications. *Psychological Inquiry*, 179-215.
- McCrae, C. &. (1977). Personality trait structure as human universal. *American Psychologist*, 52(5). Retrieved Januari 20, 2020
- McCrae, C. a. (2007). Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being: Happy and Unhappy People. *Research Gate*.
- McCusker. (2013). Preceptorship: professional development and support for newly registered practitioners. *SAGE*, 23(12), 283–287.
- McCusker. (2013). Preceptorship: professional development and support for newly registered practitioners. . *Journal of Perioperative Practice*, 283–287.
- McGowan, S. L. (n.d.). Newly Qualified Nurses experiences of a preceptorship. *Brithish Journal*, 24.
- Meleis, Schum-Acher. (1994). Transition: A Central Concept in Nursing. *Research Gate*.
- Michelle Lalonde, L. M. (2016). Preceptor characteristics and the socialization outcomes of new graduate nurses during a preceptorship program.
- Mikolajczak, Q. &. (2009, Juli). Increasing Emotional Intelligence: (How) is it possible?



- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muraray, Sundin, Cope. (2109, Januari). Benner's Model and Duchsher Theory: Providing the framework for Understanding New Graduate Nurses' transition to practice. *ELSEVIER*.
- Myrick, F., Yonge, O. (2005). *Nursing Preceptorship: Connecting Practice and Education*. Lippincott Williams and Wilkins, .
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam dan Efendi. (2008). *Pendidikan dalam keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- O'Shea M, Kelly B . (2007). The lived experiences of newly qualified nurses on clinical placement during the first six months following registration in the Republic of Ireland. *J Clin Nurs* , 16(8): 1534–42.
- Ockerby C.M., Newton J.M., Cross W.M. & Jolly B.C. (2009). A learning partnership: exploring preceptorship through interivewswith registered and novice nurses. In *Mentoring & Tutoring: Part-nership in Learning* .
- Omer, S. W. (2016). A.Roles and responsibilities of nurse preceptors: Perception of preceptors and preceptees. *Nurse Education in Practice*, 54-59.
- Paton. (2010). The professional practice knowledge of nurse preceptors. *Journal of Nursing Education*, 143-149.
- Peterson. (2009). *Character Strengths: Research and Practice*. Rerearch Gate.
- Philips, C. K. (2017). Supporting graduate nurse transition to practice through a quality assurance feedback loop. *Nurse Education in Practice*, 27, 121, 127.
- Phillips, Kenny, Esterman. (2017). Supporting graduate nurse transition to practice through a quality assurance feedback loop., . *Nurse Educ*, 121–127.
- PPNI. (1983). *Lokakarya Keperawatan Nasionl*.
- Robbins, C. M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Rowley, C. a. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- S, F. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 839-52.
- Sastroasmoro. (2018). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Klinis (Vol. 5)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sedgwick & Harris. (2012). A critique of the undergraduate nursing preceptorship model. *Nursing Research and Practice*, Retrieved Januari 16, 2020
- Sekaran, Uma. (2014). *Research Methods for Business (Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiadi. (2016). *Manajemen & Kepemimpinan dalam Keperawatan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Shields MA, Ward M. . (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. . *Journal of Health Economics*. *PubMed*, 20:677–701.
- Sim, GradCert Clin. (2018). Is your graduate nurse suffering from transition shock? *ResearchGate*. Retrieved Januari 12, 2020
- Srivastav, A. K. (2006). Organizational Climate as a Dependent Variable, relationship with role stress, coping strategy and with role stress, coping strategy and personal variables. *Journal of Management*, 6 No 3.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sungguh. (2014). *Kode Etik Profesi tentang Kesehatan*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Supardi, Sudiby dan Rustika. (2013). *Buku Ajar Metodologi Riset Keperawatan*. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Sutopo. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS.
- UKCC. (1986). *Project 2000: A New Preparation for Practice*. UKCC.
- Wakefield, Erin. (2018). is your graduate nurse suffering from transition shock? Retrieved Januari 15, 2020
- Wang, S. H., Sermsri, S., Sirisook, V., & Sawangdee, Y. (2003). JJob satisfaction of staff nurses and their perception on head nurses' leadership: A study in Sakaeo Provincial Hospital, Thailand. *Journal of Public Health and Development*, 12, 87-100.
- Widyastuti. (2016). Pelatihan preceptorship untuk meningkatkan adaptasi perawat baru di rumah sakit. *Tesis, Universitas Diponegoro. Program Studi Magister Keperawatan*.

Wong, C. C. (2018). Challenges of fresh nursing graduates during their transition period. *Journal of Nursing Education and Practice*.

Young Kim, Yeo . (2019). Effects of pre-graduation characteristics and working environments on transition shock of newly graduated nurses: A longitudinal study. Korea. *Elsevier*.