

DAFTAR PUSTAKA

- Ali & Kristiani. (2006). Keinginan pindah tenaga kesehatan di daerah terpencil Kabupaten Kota Waringin Timur. *Working Paper Series No.5, First Draft*. KMPK: Universitas Gajah Mada.
- Aiken L.H., Buchan J., Sochalski J., Nichols B. & Powell M. (2004). Trend in international nurse migration. *Health Affairs*, 23 (3): 69-77.
- Andarika R. (2004). Burnout pada perawat putri di RS St. Elisabeth Semarang ditinjau dari dukungan sosial. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*, 1 (1).
- Ball J. (2003). *Understanding Herzberg's Motivation Theory*. Diunduh tanggal 6 Maret 2013. Available from: <http://www.accaglobal.com/ublications/studentaccountant/1010721>.
- Ball J. (2004). *Understanding the importance of appraisals*. Diunduh tanggal 6 Maret 2013. Available from: (<http://www.accaglobal.com/ublications/studentaccountant/1142970>).
- Barak, M., Nissly, J. & Levin, A. (2001). Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis. *Social Service Review*, 75: 625-661.
- Barney B., Needleman J. & Kovner C. (2005). Factor influencing the use of registered nurse overtime in hospitals, 1995-2000. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 37 (2): 165-172.
- Barret C. & Myrick F. (1998). Job satisfaction in preceptorship and its effect on the clinical performance of the preceptee. *Journal of advanced Nursing*, 27: 364-371.
- Barnard C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press Mass.
- Becker G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. with special reference to Education*. Chicago and London, 3rd Edition: The University of Chicago Press.
- Berndt T. (1981). Effects of Friendship on Prosocial Intentions and Behavior. *Child Development* 52, 636-643.

- Bowen D. & Siehl C. (1997). The Future of Human Resource Management: March and Simon (1958). *Human Resource Management* 36, 57-63.
- Brinkmann R. (2005). *Innere Kündigung-Wenn der Job zur Fassade wird*. Muenchen: C.H. Beck.
- Campbell S.L., Fowles E.R. & Weber B.J. (2004). Organisational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nursing*, 21(6): 564-571.
- Cartledge S. (2001). Factor influencing the turnover of intensive care nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 17:348-355.
- Cavanagh S.J. (1989). Nursing turnover: literature review and methodological critique. *Journal of Advanced Nursing*, 14 (7): 587-596.
- Cavanagh S.J. & Coffin D.A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 17 (11): 1369-1376.
- Conelly L.M. (2005). Welcoming new employee. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 37 (2):163-164.
- Cotton J. & Tuttle J. (1986). Employee Turnover: A Meta Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11: 55-70.
- Cortese C.G. (2012). Predictors of critical care nurses' intention to leave the unit, the hospital, and the nursing profession. *Open Journal of Nursing*, 2: 311-326
- Cowin L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*, 32 (5): 283-291.
- Daft R.L. (2000). *Management*. 5th edition. New York: Dryden.
- Dalton D. R., Krackhardt D. M. & Porter L. W. (1981). Functional Turnover an Empirical Assessment, *Journal of Applied Psychology*, 66: 716-721.
- Dunn S., Wilson B. & Esterman A. (2005). Perception of working as a nurse in an acute setting. *Journal of Nursing Management*, 13: 22-31.

- Ernst M.E., Franco M., Messmer P.R. & Gonzales J.L. (2004). Nurses's job satisfaction, stress and recognition in a paediatric setting. *Paediatric Nursing*, 30 (3): 219-227.
- Farmer S. & Fedor D. (1999). Volunteer Participation and Withdrawal: A Psychological Contract Perspective on the Role of Expectations and Organizational Support. *Nonprofit Management & Leadership*, 9: 349-367.
- Gillies D.A. (1994). *Nursing management a system approach*. 3th edition. International edition. WB Saunders.
- Hart S.R. (2005). Hospital ethical climates and registered nurses' turnover intentions. *Image: Journal of Nursing Scholarship*, 37 (2): 173-177.
- Haryati. (2007). *Turnover tenaga perawat di rumah sakit Harapan Bunda Batam* (Tesis). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan H. N. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastono S.P. (2007). *Analisis data kesehatan*. Fakultas kesehatan masyarakat Universitas Indonesia. Jakarta.
- Henneberger F. & Sousa-Poza A. (2007). Arbeitsplatzstabilitaet und Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz: Eine Empirische Analyse der Motive und Bestimmungsgruende. 2.Auflage. Bern: Haupt.
- Hersusdadikawati E. (2004). *Pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja dengan komitmen organisasional sebagai variable intervening* (tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hom P.W. & Griffeth R.W. (1991). A Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory: Crosssectional and Longitudinal Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76: 350-366.
- Hom P.W. & Kinicki A.J. (2001). Towards a grater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*. 44 (5): 975-987.
- Homans G. (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt.
- Jovanovic B. (1979). Job Matching and the Theory of Turnover. *Journal of Political Economy*, 87: 972-990.

- Jusuf F. (2010). *Kajian terhadap kecenderungan turnover perawat di pelayanan kesehatan Sint Carolus* (Tesis). Depok: Universitas Indonesia.
- Kalliath T & Morris R. (2002). Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *Journal of Nursing Administration*, 32 (12): 648-654.
- Kangas S., Kee C.C. & McKee-Waddle R. (1999). Organisational factors, nurses's job satisfaction and patient satisfaction with nursing care. *Journal of Nursing Administration*, 29 (1): 32-42.
- Khowaja K., Merchant R.J. & Hirani D. (2005). Registered nurses's perceptions of work satisfaction at a tertiary care university hospital. *Journal of Nursing Management*, 13 (1): 32-39.
- Kim S.W., Price J.L., Mueller C.W. & Watson T.W. (1996). The Determinants of Career Intent among Physicians at a U.S. Air Force Hospital. *Human Relations*, 49: 947-975.
- Krausz M., Koslowsky M., Shalom N. & Elyakim N. (1995). Predictors of intentions to leave the ward, the hospital and the nursing profession. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 277-288.
- Kuokkanen L. & Leino-Kilpi H. (2001). The qualities of an empowered nurse and the factors involved. *Journal of Nursing Management*, 9: 273-280.
- Lane I.M., Matthews R.C. & Presholdt P.H. (1990). Educational background, marital status, moral obligation and nurses' decision to resign from her hospital. *Journal of Applied Social Psychology*, 20: 1432-1443.
- Langitan R.E. (2010). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian turnover perawat pelaksana tahun 2009 di rumah sakit Bhakti Yudha Depok* (Tesis). Depok: Universitas Indonesia.
- Larrabee, J.H., Janney, M.A., Ostrow, C.L., Withrow, M.L., Hobbs, G.R. and Burant, C. (2003) Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33: 271-283.
- Lee T. W. & Mitchell T. R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover, *Academy of Management Review*, 19: 51-89.

- Lee T. W., Mitchell T. R., Holtom B. C., McDaniel L. S. & Hill J. W. (1999). The Unfolding Model of Voluntary Turnover: A Replication and Extension, *Academy of Management Journal*, 42: 450-462.
- Lhepalala R.P. (2006). *Factor influencing nursing turnover in selected private hospitals in England* (Thesis). : University of South Africa.
- Long V. (2005). Worth investmen. *Nursing Management*, 12 (3): 20-21.
- Lum L., Kervin J., Clarke K., Reii F. & Sirola W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction or organizational commitment?. *Journal of Organisational Behaviour*, 19: 305-320.
- Mace F.C. (1990). A Collateral Effect of Reward Predicted by Matching Theory. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 23: 197-205.
- Mackenzie J. & Buchan J. (1998). *Ward management in practice*. London: Churchill Livingstone.
- Mano O. (1994). The Differences between Barnard's and Simon's Concepts of Organization Equilibrium--Simon's Misunderstanding about Barnard's Intention. *Economic journal of Hokkaido University*, 23: 13-28.
- Marquis B.L. & Huston J.C. (2003). *Leadership roles and management functions in nursing theory & application*. 4th edition. Philadelphia: JB Lippincott.
- Marriner-Tomey A. (1996). *Guide to nursing management and leadership*. 5th edition. St Louis: CV Mosby.
- Matrunola P. (1996). Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism?. *Journal of Advanced Nursing*, 23: 827-834.
- McCarthy G., Turrell M. & Cronin C. (2002). *National study of turnover in nursing and midwifery*. Department of Nursing Studies, National University of Ireland Cork. Commissioned by the the Department of Health and Children. Diunduh 7 Maret 2013. Available from: <http://www.doh.ie/pdfdocs/tover.pdf>.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62: 237-240.

- Mobley W. H., Griffeth R., Hand H. & Meglino B. (1979). A Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process, *Psychological Bulletin*, 86: 493-522.
- Morrell K. (2005). Towards a typology of nursing turnover: the role of shocks in nurses' decisions to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 49 (3): 315-322.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J. & Wilkinson (2004). Organizational Change and Employee Turnover. *Personnel Review*, 33: 161-173.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J. & Wilkinson (2001). Unweaving Leaving: The Use of Models in the Management of Employee Turnover. *Business School Research Series*, 1-65.
- Mrayyan M.T. (2005). Nurse Job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*, 13(1): 40-50.
- Mrayyan M.T. (2004). Nurses's autonomy: influence of nurses managers' actions on nursing and healthcare management and policy.. *Journal of Nursing Management*, 45(3): 326-336.
- Munandar A.S. (2006). *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Netswera F.G., Rankhumise E.M. & Mavundla tr. (2005). Employee retention factors for South African higher education institutions: a case study. *South African Journal of Human Resource Management*, 3(2): 36-40.
- Notoatmodjo S. (2010). *Metodologi penelitian kesehatan*. Edisi revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Novliadi F. (2007). *Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja*. Repository USU@2008.
- Parker R. (2005). *Human resource deptment-Capio Healthcare United Kingdom*. Available e-mail: richard.parker@capio.co.uk.
- Pertiwi V. H. (2004). *Hubungan iklim kerja dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RS FK-UKI Cawang Jaktim* (tesis). Depok: Universitas Indonesia.
- Polit D.F. & Hungler B.P. (1999). *Nursing research: principles and methods*. 6th edition. Philadelphia: JB Lippincott.

- Price J. L. & Mueller C. W. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, 24: 543-565.
- Price J. (2001). Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of Manpower*, 22: 600-624.
- Price J. (1997). Handbook of Organizational Measurement. *International Journal of Manpower*, 18: 303-558.
- Price J. (1995). A Role for Demographic Variables in the Study of Absenteeism and Turnover. *The international Journal of Career Management*, 7: 26-32.
- Rambur B., McIntosh B., Palumbo M.V. & Reinier K. (2005). Education as a determinant of career retention and job satisfaction among registered nurses. *Image: journal of Nursing Scholaship*, 37 (2): 185-192.
- Robbins S.P & Judge T.A. (2007). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Prentice-Hal.
- Robbin S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi keenam. Alih bahasa oleh tim indeks. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins S.P. (1996). *Organisational behavior: concepts, controversies, applications*. 7th edition. New Jersey. Prentice-Hall.
- Santrok J.W. (2002). *Life span development: perkembangan masa hidup*. Edisi lima. Jilid dua. Jakarta: Erlangga.
- Sastroasmoro I. (2010). *Metodologi penelitian klinis*. Cetakan pertama. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Shader K., Broome M.E., Broome C.D., West M.E. & Nash M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration*, 31 (4): 210-216.
- Shah M.A., Al-Enezi N., Chowdhury R.I. & Otabi M.A. (2004). Determinants of job satisfaction among nurses in kuwait. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 21 (4): 10-16.
- Shaver K. & Lacey L. (2003). Job and career satisfaction among staff nurses: effect of job setting and environment. *Journal of Nursing Administration*, 33 (3): 166-172.

- Shaw J.D., Delery J.E., Jenkins G.D. & Gupta N. (1998). An organizational-level, analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal*, 41(3): 511-523.
- Sheridan J. E. & Abelson M. A. (1983). Cusp Catastrophe Model of Employee Turnover. *Academy of Management Journal*, 26: 418-436.
- Siagian S.P. (1999). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Cetakan keempat. Jakarta: PT. Rineka Putra.
- Sjogren K., Fochsen G., Josephson M. & Lagerstrom M. (2004). Reasons for leaving nursing care and improvements needed for considering a return: a study among Swedish nursing personnel. *International Journal of Nursing Studies*, 42: 751-758.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sourdif J. (2004). Predictors of nurses's intent to stay at work in a university health centre. *Nursing and Health Sciences*, 6: 59-68.
- Sousa-Poza A. & Henneberger F. (2002). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Research Institute for Labour Economics and Labour Law*, 82: 1-28.
- Stigler G. (1961). The Economics of Information. *The Journal of Political Economy*, 69: 213-225.
- Strachota E., Normandin P., O'Brien N., Clary NA. & Krukow B. (2003). Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration*, 33 (2): 111-117.
- Sullivan E.J., Decker P.J. & Jamerson P.A. (2001). *Effective leadership and management in nursing*. 5th edition. New Jersey: Prentice-Hall.
- Suryadi E. (2002). *Studi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover perawat honorer di rumah sakit umum Kabupaten Tangerang* (Tesis). Depok: Universitas Indonesia.
- Suwandi & Indriantoro N. (1999). Pengujian model turnover Pasewark dan Strawser: studi empiris pada lingkungan akuntansi publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 2(2): 173-195.
- Syptak, J.M., Marsland D.W. & Ulmer D. (1999). *Job satisfaction: putting theory into practice*. Diunduh 7 Maret 2013. Available from: <http://www.aafp.org/fpm/991000fm/26.html>.

- Tai T.W.C., Bame S.I. & Robinson C.D. (1998). Review of nursing turnover research 1977-1996. *Social Science and Medicine*, 47 (12): 1905-1924.
- Tang J.H. (2003). Evidence-based protocol: nurse retention. *Journal of Gerontological Nursing*, 29(3):5-14.
- Tzeng H.M. (2002). The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on intention to quit: an empirical investigation in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39 (8): 867-878.
- Tziner A. & Birati A. (1996) Assessing Employee Turnover Costs: A Revised Approach. *Human Resource Management Review*, 6: 133-122.
- UKCC (United Kingdom Central Council for Nursing), Midwifery and Health Visiting No 656. The professional, educational and occupational needs of nurses and midwives working outside the NHS. Diunduh 7 Maret 2013. Available from: <http://www.nmc-uk.org/aFrameDisplay.aspx?DocumentID=656>.
- Upenieks V. (2005). Recruitment and retention strategies: a magnet hospital prevention model. *MEDSURG Nursing (supplement)*, 21-27.
- Van Dick R., Christ O., Stellmacher J., Wagner U., Ahlswade O., Grubba C., Hauptemeier M., Hohfeld C., Moltzen K. & Tissington PA. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15: 351-360.
- Viscusi K. (1980). Sex Differences in Worker Quitting. *The Review of Economics and Statistics*, 62: 388-398.
- Welda A. (2012). *Hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RS MH Thamrin Salemba* (skripsi). Depok: Universitas Indonesia.
- Witasari L. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intentions: studi empiris pada Novotel Semarang* (tesis). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Yin J.T. & Yang K.A. (2002). Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*, 39 (6): 573-581.



Penjelasan Untuk Responden Penelitian

Kepada Ykh:
Calon Responden Penelitian

Di Makassar

Dengan hormat,

Saya Anik S Adalah mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanudin yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Faktor yang berhubungan dengan *turnover intentions* (keinginan berpindah atau keluar) perawat di rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar”.

Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan bagi Anda sebagai responden, kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Jika Anda tidak bersedia menjadi responden serta jika Anda telah menjadi responden dan terjadi hal-hal yang memungkinkan untuk tidak ikut dalam penelitian ini, maka tidak ada ancaman/sangsi bagi Anda.

Dalam memberikan tanggapan / jawaban yang Anda berikan, diharapkan sesuai dengan pendapat Anda sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Apabila Anda menyetujui, maka dimohon kesediannya untuk menandatangani persetujuan dan menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini. Atas bantuan dan kesediaan Anda menjadi responden, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Juni 2013

Peneliti,

Anik S.



Formulir Persetujuan Mengikuti Penelitian Setelah Mendapat Penjelasan

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Alamat :

Setelah mendengar / membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan mengenai tujuan, manfaat apa yang akan dilakukan pada penelitian ini menyatakan bersedia untuk ikut dalam penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan.

Saya memahami bahwa keikutsertaan saya ini bersifat sukarela tanpa paksaan, sehingga saya bisa menolak atau mengundurkan diri dari penelitian ini tanpa kehilangan hak saya. Saya juga berhak bertanya atau meminta penjelasan pada peneliti bila masih ada hal yang belum jelas atau masih ada hal yang ingin saya ketahui tentang penelitian ini.

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif dan data mengenai diri saya akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Bila terjadi perbedaan pendapat dikemudian hari kami akan menyelesaikan secara kekeluargaan

Makassar, Juni 2013

Responden,

(.....)

Penanggungjawab Penelitian:

Nama : Anik S

Alamat : BTP Blok G No. 223

Telepon : 085696944799

Penanggungjawab Medis:

Nama : -

Alamat : -

Telepon



KUESIONER PENELITIAN

“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN *TURNOVER INTENTIONS* (KEINGINAN BERPINDAH ATAU KELUAR) PERAWAT DI RUMAH SAKIT IBNU SINA YW-UMI MAKASSAR”

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS HASANUDIN

Tanggal pengisian :

Bekerja di ruang :

Inisial Responden :

A. Karakteristik Individu

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan berikut pada kolom yang tersedia dengan memberikan tanda conteng (√) pada salah satu kolom.

1. Umur responden :

2. Masa kerja :tahun

3. Status Kepegawaian :

4. Jumlah anak :

0 1 orang 2 orang > 2 orang

5. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

6. Status perkawinan: Belum menikah Sudah menikah Cerai

7. Pendidikan formal terakhir di bidang keperawatan :

SPK D3 Kep. S1 Kep. Ners.

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i dimohon untuk memberikan tanda contreng (√) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan yang dirasakan di tempat kerja Anda.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

SS : Sangat Setuju

B. Faktor Intrinsik

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
a.	Prestasi (kemajuan) kerja				
1.	Promosi untuk kenaikan status kepegawaian saya mempertimbangkan kualifikasi.				
2.	Promosi untuk kenaikan status kepegawaian saya tidak hanya mempertimbangkan pengalaman saja.				
3.	Di rumah sakit saya bekerja, promosi dilakukan secara rutin				
4.	Saya mendapat banyak kesempatan untuk mengikuti pelatihan.				
5.	Saya memiliki kesempatan untuk maju di rumah sakit ini.				
6.	Saya merasa ada masa depan pekerjaan ditempat kerja saya.				
7.	Manajer keperawatan membantu saya untuk menilai kebutuhan internal terhadap pengembangan karir saya.				
b.	Pengakuan				
8.	Di tempat saya bekerja, perawat yang senior (tua) mendapat pengakuan yang lebih daripada perawat yunior (muda).				
9.	Pendapat saya dihargai oleh tenaga medis (dokter)				
10.	Kualifikasi tambahan (pelatihan ICU, UGD, perawatan luka dan lain-lain) saya sudah diakui				
c.	Tanggungjawab				
11.	Adanya kemandirian (otonomi) yang diberikan kepada saya dalam melakukan tindakan keperawatan				
12.	Saya dilibatkan dalam pengambilan keputusan baik mengenai masalah pasien maupun pengelolaan ruangan.				
13.	Saya dilibatkan dalam pengambilan kebijakan.				
d.	Pekerjaan itu sendiri				
14.	Saya cukup waktu untuk melakukan semua kegiatan di ruangan.				
15.	Beban kerja saya di ruangan tidak terlalu berat				
16.	Banyaknya pekerjaan di ruangan dapat mempengaruhi kualitas asuhan keperawatan				

	yang saya berikan.				
17.	Saya harus bekerja dengan cepat.				
18.	Saya harus bekerja keras.				
19.	Kehidupan sosial saya tidak terganggu karena jadwal kerja yang berubah.				
20.	Adanya kompensasi di ruangan saya bagi perawat yang sudah memiliki anak untuk jadwal dinas pada shift malam hari.				
21.	Jasa saya yang lembur dibayarkan.				
22.	Jadwal dinas saya di ruangan tidak kaku (fleksibel).				
23.	saya bekerja sesuai jam kerja				

C. Faktor Ekstrinsik

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
a.	Kondisi Kerja				
24.	Penerangan (lampu / cahaya matahari) di tempat kerja saya baik				
25.	Adanya keamanan lingkungan yang baik di ruangan saya bekerja saat ini.				
26.	Adanya sirkulasi udara yang baik di ruangan saya bekerja.				
27.	Adanya kenyamanan bekerja di ruangan saya.				
b.	Gaji				
28.	Kualifikasi saya telah mendapat penghargaan lebih dari rumah sakit swasta lainnya di Makassar				
29.	Kualifikasi saya dihargai sama seperti di rumah sakit swasta lainnya di Makassar				
30.	Tanggungjawab saya telah mendapat penghargaan seperti di rumah sakit swasta lainnya di Makassar				
31.	Kenaikan gaji sering dilakukan pada rumah sakit ini				
c.	Kebijakan organisasi dan administrasi				
32.	Saya selalu mendapatkan informasi terbaru mengenai penggunaan peralatan.				
33.	Saya menilai kebijakan mengenai penghargaan melalui pemberian insentif di RS ini jelas dan adil				
34.	Uraian pekerjaan saya tertulis secara jelas.				
35.	Jaminan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit memadai.				
d.	Supervisi				
36.	Supervisor saya selalu memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab				
37.	Supervisor saya memberikan umpan balik				

	(<i>feedback</i>) kinerja yang positif.				
38.	Supervisor saya mendukung bawahan				
39.	Supervisor saya melakukan penilaian kinerja secara rutin				
e.	Hubungan <i>interpersonal</i>				
40.	Adanya kekompakan kelompok diantara rekan perawat di ruangan saya.				
41.	Adanya hubungan sosial dengan rekan perawat di ruangan saya.				
42.	Adanya kepercayaan dalam bekerja dengan anggota tim.				
43.	Saya menikmati bekerja dengan rekan perawat.				
44.	Saya tidak merasa dikucilkan oleh rekan kerja saya.				

D. Turnover Intentions (Keinginan Berpindah atau Keluar)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
45.	Saya merasa tidak betah bekerja di rumah sakit ini				
46.	Saya sering berfikir untuk keluar				
47.	Saya mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain				
48.	Saya mungkin akan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat				
49.	Saya akan keluar dari rumah sakit ini jika ada tawaran dari rumah sakit lain yang memberi gaji lebih besar				
50.	Saya mungkin akan pindah ke rumah sakit yang lebih baik hubungan antara perawat dan dokter				
51.	Saya mungkin akan pindah ke rumah sakit lain dimana pekerjaan perawat dapat dihargai.				

☺ Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/i ☺
 ☺ dalam pengisian kuisisioner ini ☺



Permohonan Sebagai Responden Penelitian

Kepada Ykh:
Calon Responden Penelitian
Di Makassar

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anik S

NIM : P4200211023

Alamat : Jl. Kerukunan Timur I BTP Blok G No. 223

Adalah mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanudin yang sedang melakukan penelitian dengan judul “Faktor yang berhubungan dengan *turnover intentions* perawat di rumah sakit Ibnu Sina YW-UMI Makassar”.

Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan bagi Anda sebagai responden, kerahasiaan semua informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Jika Anda tidak bersedia menjadi responden serta jika Anda telah menjadi responden dan terjadi hal-hal yang memungkinkan untuk tidak ikut dalam penelitian ini, maka tidak ada ancaman/sangsi bagi Anda.

Dalam memberikan tanggapan / jawaban yang Anda berikan, diharapkan sesuai dengan pendapat Anda sendiri tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Apabila Anda menyetujui, maka dimohon kesediannya untuk menandatangani persetujuan dan menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini. Atas bantuan dan kesediaan Anda menjadi responden, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 2013

Peneliti,

Anik S.

Persetujuan Menjadi Responden



Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :

Umur :

Alamat :

Setelah mendengar / membaca dan mengerti penjelasan yang diberikan mengenai tujuan, manfaat apa yang akan dilakukan pada penelitian ini menyatakan bersedia untuk ikut dalam penelitian ini secara sukarela tanpa paksaan.

Saya memahami bahwa keikutsertaan saya ini bersifat sukarela tanpa paksaan, sehingga saya bisa menolak atau mengundurkan diri dari penelitian ini tanpa kehilangan hak saya. Saya juga berhak bertanya atau meminta penjelasan pada peneliti bila masih ada hal yang belum jelas atau masih ada hal yang ingin saya ketahui tentang penelitian ini.

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif dan data mengenai diri saya akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Bila terjadi perbedaan pendapat dikemudian hari kami akan menyelesaikan secara kekeluargaan

	Nama	Tanda Tangan	Tgl/Bln/Thn
Responden
Saksi 1
Saksi 2

Penanggungjawab Penelitian:

Nama : Anik S
 Alamat : BTP Blok G No. 223
 Telepon : 085696944799

Penanggungjawab Medis:

Nama :
 Alamat :
 Telepon :