

DOI: <http://dx.doi.org/10.33846/sf12nk104>

**Faktor yang Berkontribusi Terhadap *Turnover Intention* dan Retensi Perawat Baru di Rumah Sakit:
*Literature Review***

Hasriana

Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Hasanuddin;
hasrianabudiman05@gmail.com

Kusrini S. Kadar

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Hasanuddin; kusrinikadar@unhas.ac.id

Rosyidah Arafat

Program Studi Magister Ilmu Keperawatan, Fakultas Keperawatan, Universitas Hasanuddin; rosidah@unhas.ac.id

ABSTRACT

Introduction: Nursing staff shortages are a serious problem amid increasing demand for quality care. The nurse is the primary resource for meeting patient needs, much hope is placed on the development of a new nurse transition. The aim of this review is to identify turnover intention and retention factors of new graduate nurse. Method: The article search was carried out on databases PUBMED, Wiley online library and secondary search, by using the keywords, inclusion and exclusion criteria and in accordance with the purpose of writing. Result: The number of articles reviewed was 17 articles. Job satisfaction is an important factor that reduces turnover intention and increases retention of new nurses through transition programs. Conclusion: Job satisfaction is the most significant factor in reducing turnover intention. Job satisfaction of new nurses can be increased through good interpersonal relationships, increased job content satisfaction, providing a conducive work environment, and helping them develop positive psychology through transition programs. Therefore, it is important for nursing leaders to increase job satisfaction of new nurses through transition programs as an effort to maintain new nurse retention.

Keywords: *graduate nurse; transition factors; transition shock factors*

ABSTRAK

Pendahuluan: Kekurangan staf perawat adalah masalah serius di tengah meningkatnya tuntutan perawatan yang berkualitas. Perawat adalah sumber utama untuk memenuhi kebutuhan pasien, banyak harapan ditempatkan pada pengembangan transisi perawat baru. Tujuan dari *literature review* ini adalah untuk mengidentifikasi faktor *turnover intention* dan faktor retensi perawat lulusan baru. Metode: Pencarian artikel dilakukan pada database PUBMED, *Wiley Online Library* dan pencarian sekunder, dengan menggunakan kata kunci, kriteria inklusi dan kriteria eksklusi dan sesuai dengan tujuan penulisan. Hasil: Jumlah artikel yang ditinjau adalah 17 artikel. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi perawat baru melalui program transisi. Kesimpulan: Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling signifikan dalam menurunkan *turnover intention*. Kepuasan kerja perawat baru dapat ditingkatkan melalui hubungan interpersonal yang baik, peningkatan kepuasan konten kerja, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, dan membantu mereka mengembangkan sumber psikologi positif melalui program transisi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan keperawatan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat baru melalui program transisi sebagai upaya mempertahankan retensi perawat baru.

Kata kunci: *graduate nurse; transition factors; transition shock factors*

PENDAHULUAN

Kekurangan tenaga keperawatan merupakan masalah berat ditengah meningkatnya tuntutan kualitas perawatan dan semakin kompleksnya perawatan kesehatan serta adanya kendala keuangan.⁽¹⁾ Tenaga perawat adalah sumber utama untuk memenuhi kebutuhan pasien,⁽²⁾ sehingga banyak harapan ditempatkan pada perkembangan transisi perawat baru untuk menjamin ketersediaan tenaga perawat dimasa mendatang.⁽¹⁾ Namun, permasalahan yang tengah dihadapi saat ini adalah adanya peningkatan stress, kecemasan dan kelelahan pada perawat baru yang terjadi selama tahun awal mereka bekerja.⁽³⁻⁵⁾ Hasil penelitian menyebutkan bahwa pada satu tahun pertama, perawat baru akan mengalami *transition shock* sebagai pengalaman menuju peran yang baru⁽⁶⁾ dan perawat yang mengalami hal tersebut dapat meninggalkan profesi atau keluar dari pekerjaan dalam waktu kurang dari 12 bulan.^(7,8)

Adanya masalah selama transisi pada perawat yang baru direkrut kemudian mereka meninggalkan profesinya tentu akan menjadi sebuah kekhawatiran bagi rumah sakit.⁽⁹⁾ Sebuah penelitian menyebutkan angka kejadian *turnover* dikalangan perawat baru cukup tinggi.⁽¹⁰⁾ Di Amerika Serikat, sebuah perusahaan yang secara khusus membantu menyiapkan tenaga keperawatan, melaporkan bahwa rumah sakit harus mengeluarkan dana yang sangat besar untuk setiap kejadian *turnover* yakni sekitar \$44,375, dengan biaya tahunan rata-rata \$306,400 hingga \$328,400.^(11,12) Untuk mengatasi hal tersebut, perawat baru membutuhkan bekal atau "*tools*" untuk berhasil hingga ketahap akhir transisinya.⁽¹³⁾ Hasil beberapa literatur melaporkan pengaruh positif dari program transisi perawat baru^(7,14-16) dalam menurunkan *turnover intention* atau niat berpindah,^(2,10,17-20) dan meningkatkan retensi perawat baru.^(7,12,21-24)

Sebuah *review* menyimpulkan bahwa saat ini sistem pendukung transisi perawat baik formal maupun informal masih jauh dari harapan dan tidak konsisten,⁽²⁵⁾ sedangkan perawat baru terus menghadapi tantangan selama masa transisi yang mendorong respon emosional dan fisik. Untuk itu, diperlukan informasi yang membantu memetakan antara faktor yang dapat menurunkan *turnover intention* dan faktor yang dapat meningkatkan retensi perawat baru.

Review ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan retensi perawat baru selama masa transisi.

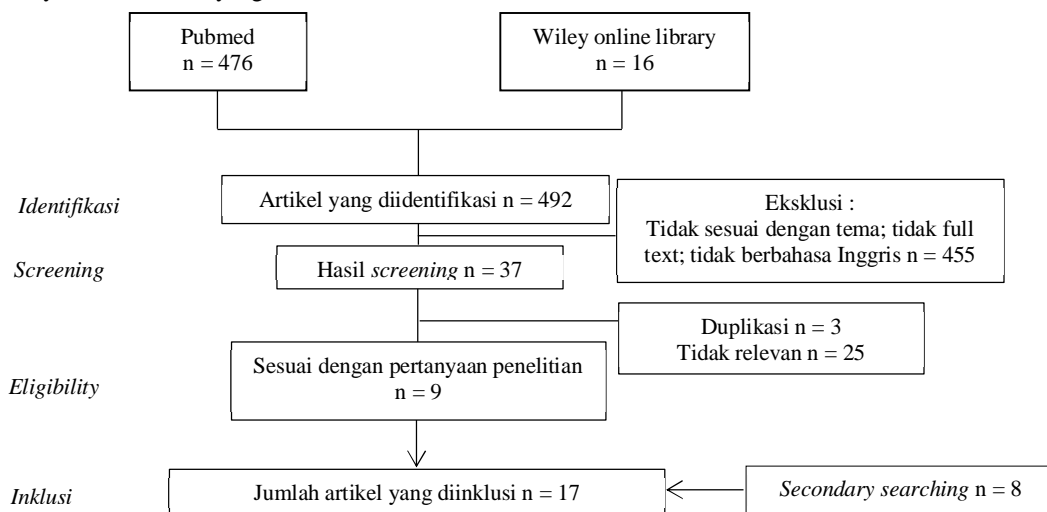
METODE

Metode penulisan *literature review* ini diawali dengan pemilihan topik, kemudian ditentukan *keyword* untuk pencarian jurnal.⁽²⁶⁾ Pencarian literatur dilakukan pada database PubMed dan *While online library* dengan menggunakan kata kunci “*graduate nurse OR new graduate nurse OR newly graduate nurse*”, “*transition factors OR transition shock factors*”. Artikel yang dipilih yaitu: (a) artikel yang dipublikasi dalam 10 tahun terakhir, (b) berbahasa Inggris, dan (c) berbentuk *full text*. Artikel yang dieksklusi adalah artikel yang tidak sesuai dengan tujuan *literature review* dan artikel yang berbentuk *review*. Data yang diperoleh ditelaah dan disusun secara sistematis.

HASIL

Seleksi Studi

Berdasarkan *keyword* yang ditentukan, didapatkan 492 artikel yang terkait. Setelah kriteria inklusi diterapkan, *discreening* duplikasi artikel dan kesesuaian dengan tujuan penulisan *literature review*, maka tersaring 11 artikel. *Secondary searching* dilakukan pada daftar referensi artikel yang teridentifikasi sebelumnya, sehingga pada akhirnya ada 17 artikel yang diinklusi dalam *literature review* ini.



Gambar 1. Alur pemilihan studi

Faktor Turnover Intention Pada Perawat Baru

Berdasarkan hasil analisis (tabel 1), penulis mengidentifikasi banyak faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* atau niat berpindah/berhenti pada perawat baru, diantaranya adalah karena alasan menikah atau karena bekerja di rumah sakit yang kecil atau berada didaerah nonmetropolitan,⁽²⁾ kelelahan ditempat kerja,⁽¹⁷⁾ program orientasi yang kurang, beban kerja yang tinggi, penghargaan yang kurang adil serta informasi yang kurang memadai.⁽¹⁹⁾ Cinta yang kuat dari perawat senior juga dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Cinta yang kuat atau ‘*tough love*’ dari perawat senior adalah membenarkan perilaku negatif senior selama mengawasi perawat baru, beberapa perawat baru menanggapi hal tersebut sebagai tindakan *bullying*.⁽²⁷⁾

Penulis juga mengidentifikasi banyak faktor yang dapat menurunkan kejadian *turnover* (tabel 1). Salah satu faktor yang dilaporkan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan *turnover* pada perawat baru adalah kepuasan kerja.^(2,19,28,29) Selain itu, dalam *literature review* ini ditemukan faktor lainnya yang juga dapat menurunkan kejadian *turnover* yaitu kepuasan organisasi yang bersumber dari komitmen organisasi yang baik,⁽²⁸⁾ stabilitas shift kerja,⁽³⁰⁾ lingkungan kerja yang mendukung,⁽¹⁷⁾ program *perceptorship* yang memadai,⁽³¹⁾ dan kemampuan kompetensi perawat,⁽³²⁾ serta komitmen profesional yang tinggi.⁽⁹⁾

Tabel 1. Faktor *turnover intention** perawat baru

Faktor	Variabel	Sumber (tahun)/ metode	Tujuan Penelitian
	Program orientasi yang kurang;	Unruh & Zhang (2014) ⁽¹⁹⁾ /Survey cross-sectional	

Faktor	Variabel	Sumber (tahun)/ metode	Tujuan Penelitian
Mencetuskan <i>turnover intention</i>	Informasi yang kurang memadai; Beban kerja yang tinggi; Tidak dihargai secara adil		Meneliti perilaku <i>turnover</i> ditempat kerja dari perawat yang berlisensi serta mengidentifikasi masalah pendidikan dan manajerial yang perlu ditangani untuk mempertahankan perawat.
	Kelelahan di tempat kerja	Boamah & Laschinger (2015) ⁽¹⁷⁾ /Survey cross-sectional	Meneliti hubungan antara kecocokan seseorang dengan pekerjaannya, gangguan kehidupan kerja, pengalaman kelelahan perawat baru dan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.
	'Tough love' dari senior	Leong & Crossman (2016) ⁽²⁷⁾ /Studi kualitatif	Meneliti pengalaman transisi perawat baru dan pembimbing, dengan fokus pada pembangunan strategi pembimbing yang disebut 'tough love'.
	Alasan menikah; Karakteristik rumah sakit (RS yang kecil/ nonmetropolitan)	Cho et al., (2012) ⁽²⁾ /Survey cross-sectional	Mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan <i>turnover</i> perawat baru pada pekerjaan pertama mereka.
Menurunkan <i>turnover intention</i>	Kemampuan kompetensi yang memadai	Numminen et al., (2015) ⁽³²⁾ /Deskriptif kualitatif	Meneliti hubungan antara persepsi perawat baru tentang kompetensi profesional mereka, dan faktor terkait pekerjaan individu dan organisasi.
	Komitmen profesional yang tinggi	Guerrero et al., (2017) ⁽⁹⁾ /Studi longitudinal	Mengidentifikasi faktor yang meningkatkan komitmen profesional perawat baru dan pengaruhnya terhadap <i>turnover intention</i> , kecemasan, dan gejala kesehatan fisik.
	Komitmen organisasi yang baik	Brewer et al., (2012) ⁽²⁸⁾ /Studi longitudinal	Mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i> perawat baru di rumah sakit.
	Stabilitas shift kerja	Charette et al., (2019) ⁽³⁰⁾ /Focus ethnography	Mengeksplorasi pengaruh pengaturan perawatan akut pada penyebaran kompetensi perawat lulusan baru dari program sarjana berbasis kompetensi.
	Lingkungan kerja yang sehat	Boamah & Laschinger, (2015) ⁽¹⁷⁾ /Survey cross-sectional	Meneliti hubungan antara kecocokan seseorang dengan pekerjaannya, gangguan kehidupan kerja, pengalaman kelelahan perawat baru dan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.
	Program Perceptorship	Lalonde & Hall, (2017) ⁽³¹⁾ /Survey cross-sectional	Mengeksplorasi lebih dalam tentang sosialisasi organisasi perawat baru dan membantu menginformasikan strategi perekrutan dan dukungan untuk populasi ini.
	Kepuasan kerja		Brewer et al., (2012) ⁽²⁸⁾ /Studi longitudinal
		Cho et al., (2012) ⁽²⁾ /Survey cross-sectional	Mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan <i>turnover</i> perawat baru pada pekerjaan pertama mereka.
		Laschinger & Grau, (2012) ⁽²⁹⁾ /Studi cross-sectional	Meneliti model dari Leiter dan Maslach (2004), hubungan enam bidang kehidupan kerja, pengalaman <i>bullying</i> dan kelelahan dengan faktor sumberdaya pribadi atau modal psikologis terhadap kesehatan fisik dan mental perawat baru di tahun pertama latihan.
		Unruh & Zhang, (2014) ⁽¹⁹⁾ /Survey cross-sectional	Mengidentifikasi perilaku <i>turnover</i> ditempat kerja dari perawat yang berlisensi serta mengidentifikasi masalah pendidikan dan manajerial yang perlu ditangani untuk mempertahankan perawat.

**Turnover intention*: Niat berpindah/berhenti dari pekerjaan

Faktor Retensi Pada Perawat Baru

Tabel 2. Faktor retensi perawat baru

Faktor	Variabel	Sumber (tahun)/ metode	Tujuan Penelitian	
Meningkatkan retensi perawat baru ditempat kerja	Kepuasan kerja	Phillips et al., (2014)(35)/Secondary analysis	Meneliti pandangan perawat baru tentang faktor yang berkontributor penting dalam transisi yang sukses.	
	Lingkungan kerja yang sehat	Boamah & Laschinger, (2015)(17)/Survey cross-sectional	Meneliti hubungan antara kecocokan seseorang dengan pekerjaannya, gangguan kehidupan kerja, pengalaman kelelahan perawat baru dan niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.	
	Dukungan Peran Manajer Perawat	Lea & Cruickshank, (2016)(36)/Studi kalitatif	Meneliti sifat dan waktu dukungan yang tersedia untuk perawat lulusan baru dalam transisi di pedesaan ke program praktik.	
	Program GNP/Graduate Nurse Program	Cubit & Ryan, (2011)(4)/Survey cross-sectional	Meneliti pengembangan ulang program GNP yang ada sebagai tanggapan atas umpan balik dari lulusan perawat baru.	
	Program Residensi		Kowalski & Cross, (2010)(33)/Studi cross-sectional	Mengidentifikasi temuan awal dari partisipasi perawat baru dalam program residensi lokal selama setahun.
			Hillman & Foster, (2011)(22)/Studi cross-sectional	Mengidentifikasi manfaat dan elemen penting dari program residensi lulusan baru.
		Maxwell, (2011)(34)/Laporan kasus	Meneliti efektifitas dari implementasi program residensi terhadap retensi perawat baru.	
		Friday et al., (2015)(21)/Studi longitudinal	Membandingkan efek program external sebelum lisensi ditambah dengan program residensi setelah lisensi dengan efek dari program residensi saja terhadap organisasi dan retensi perawat baru.	

Berdasarkan hasil analisis (tabel 2), program transisi perawat baru merupakan salah faktor yang dapat meningkatkan retensi/bertahan ditempat kerja.⁽⁴⁾ Salah satu program transisi yang dilaporkan mempengaruhi

secara signifikan terhadap peningkatan retensi perawat baru adalah program residensi.^(21,22,33,34) Faktor lain yang juga meningkatkan retensi perawat yakni kepuasan kerja,⁽³⁵⁾ lingkungan kerja yang kondusif,⁽¹⁷⁾ serta dukungan peran manajer perawat klinis khususnya pada transisi di daerah pedesaan.⁽³⁶⁾

PEMBAHASAN

Turnover diartikan sebagai berhentinya seseorang dari keanggotaan suatu organisasi dengan disertai pemberian tunjangan oleh organisasi yang bersangkutan.⁽³⁷⁾ Dalam *literature review* ini, yang dimaksud dengan *turnover* adalah berhenti atau berpindahnya perawat baru atau meninggalkan profesinya dimasa transisinya atau kurang dari 12 bulan masa transisi. *Turnover* perawat baru bisa dikarenakan keinginan sendiri/disengaja, atau tidak disengaja ataupun karena manajemen kinerja.⁽³⁷⁾ Alasan-alasan tersebut mengakibatkan pelaporan tingkat *turnover* bervariasi.^(38,39) Dengan alasan apapun *turnover* memberikan dampak negatif pada manajemen keuangan khususnya terkait peningkatan pengeluaran untuk perekrutan perawat baru.⁽³⁷⁾

Perawat baru adalah salah satu jalan keluar untuk memenuhi kebutuhan pasien⁽²⁾ dan harapan masa depan pelayanan keperawatan ditengah semakin kompleksnya perawatan kesehatan dan permasalahan kekurangan perawat serta terbatasnya dukungan keuangan.⁽¹⁾ Adanya *turnover* pada perawat baru tentunya akan menambah beban kerja bagi perawat yang masih bertahan.⁽⁴⁰⁾ Hasil penelitian lain menyimpulkan bahwa beban kerja ditambah dengan kelelahan perawat berhubungan secara tidak langsung terhadap keselamatan pasien.⁽⁴¹⁾ Selain itu peningkatan beban kerja dan kelelahan pada perawat yang masih bertahan juga beresiko menimbulkan *turnover intention* pada kelompok mereka. Pada akhirnya peningkatan beban kerja tersebut menambah masalah kekurangan jumlah perawat dan akan berdampak pada peningkatan biaya perekrutan.

Literature review ini mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai faktor yang sangat signifikan dalam menurunkan *turnover intention* pada perawat baru.^(2,19,28,42) Kepuasan kerja berasal dari faktor internal perawat yang berupa sumber daya pribadi yang seimbang atau keadaan psikologis yang berkembang positif ditandai dengan adanya *Self-efficacy*, harapan, optimisme, dan ketahanan.⁽⁴³⁾ Bila seseorang memiliki modal psikologis positif yang tinggi maka ia akan memiliki perspektif yang positif, siap menerima tantangan, dan memiliki tujuan yang jelas serta cara untuk mencapai tujuannya tersebut.

Hasil penelitian menyebutkan secara statistik ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan indeks produktivitas perawat baru.⁽⁴⁴⁾ Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif yang ditandai dengan rendahnya konflik peran serta rendahnya ambiguitas peran.⁽³¹⁾ Selain itu, kepuasan kerja perawat baru dapat dicapai dengan meningkatkan hubungan interpersonal dan memberikan dukungan yang cukup serta memastikan kepuasan konten kerja.^(41,2) Kepuasan konten kerja dapat diperoleh dengan mempercayakan mereka untuk memberikan perawatan berkualitas tinggi serta memberikan mereka hak otonomi dalam melakukan perawatan, dengan demikian penurunan *turnover intention* dapat tercapai.

Literature review ini juga melaporkan faktor yang dapat meningkatkan retensi perawat baru, yaitu dengan menerapkan program transisi.⁽⁴⁾ Saat ini, penelitian terkini mengarah kepada bagaimana menuju transisi yang sehat melalui program formal terbaik,^(45,46) seperti program perseptorship,^(31,47) program orientasi khusus,^(15,30,35,48,49) serta program residensi.^(14,33,34) Salah satu program transisi yang ditemukan dalam *literature review* ini adalah program residensi, dimana program ini secara signifikan dapat meningkatkan retensi perawat baru ditempat kerja.^(21,22,33,34) Program residensi memberikan kesempatan kepada perawat baru untuk beradaptasi, memberikan lingkungan kerja yang positif serta mendapat pendampingan khusus oleh mentor, sehingga mereka mampu mengajukan pertanyaan dan mengambil keputusan terkait perawatan pasien.^(21,22,33,34)

Banyak penelitian yang membuktikan bahwa program-program transisi efektif dalam membantu proses transisi yang sukses,^(14,31,35,49-51) dengan hasil *outcome* peningkatan retensi perawat baru.^(21,33,34) Disamping itu, dengan meningkatkan upaya untuk mempertahankan retensi perawat baru, rumah sakit dapat mengurangi biaya terkait rekrutmen karyawan baru yang terjadi akibat adanya *turnover intention*.⁽²²⁾

KESIMPULAN

Kepuasan kerja merupakan faktor yang paling signifikan dalam menurunkan *turnover intention* perawat baru. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui hubungan interpersonal yang baik, peningkatan kepuasan konten kerja, menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan membantu perawat baru mengembangkan psikologi positif melalui program transisi. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan keperawatan untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat baru melalui program transisi sebagai upaya mempertahankan retensi perawat baru.

DAFTAR PUSTAKA

1. Lima S, Newall F, Jordan HL, Hamilton B, Kinney S. Development of competence in the first year of graduate nursing practice: A longitudinal study. *J Adv Nurs*. 2016;72(4):878–88.
2. Cho SH, Lee JY, Mark BA, Yun SC. Turnover of New Graduate Nurses in Their First Job Using Survival Analysis. *J Nurs Scholarsh*. 2012;44(1):63–70.
3. Parker V, Giles M, Lantry G, McMillan M. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2014;34(1):150–6. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003>
4. Cubit KA, Ryan B. Tailoring a Graduate Nurse Program to meet the needs of our next generation nurses. *Nurse Educ Today* [Internet]. 2011;31(1):65–71. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2010.03.017>

5. Zamanzadeh V, Jasemi M, Valizadeh L, Keogh B, Taleghani F. Lack of Preparation: Iranian Nurses' Experiences During Transition From College to Clinical Practice. *J Prof Nurs [Internet]*. 2015;31(4):365–73. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.01.005>
6. Duchscher JB. *From Surviving To Thriving: Navigating the First Year of Professional Nursing Practice*. Second. Vol. 38. Canada: Saskatoon Fastprint; 2012. 160–164 p.
7. Park M, Jones CB. A retention strategy for newly graduated nurses: An integrative review of orientation programs. *J Nurses Staff Dev*. 2010;26(4):142–9.
8. Yanto A, Rejeki S. Faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan stres kerja perawat baru Di Semarang. *Nurscope J Penelit dan Pemikir Ilm Keperawatan*. 2017;3(2):1–10.
9. Guerrero S, Chênevert D, Kilroy S. New Graduate Nurses' Professional Commitment: Antecedents and Outcomes. *J Nurs Scholarsh*. 2017;49(5):572–9.
10. Kaihlanen AM, Elovainio M, Haavisto E, Salminen L, Sinervo T. Final clinical practicum, transition experience and turnover intentions among newly graduated nurses: A cross sectional study. *Nurse Educ Today [Internet]*. 2020;84(August 2019):104245. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.104245>
11. Incorporated NS. 2020 National Health Care Retention & RN Staffing Report [Internet]. 2020. p. 16. Available from: www.nsinursingsolutions.com.
12. Asber SR. Retention Outcomes of New Graduate Nurse Residency Programs: An Integrative Review. *J Nurs Adm*. 2019;49(9):430–5.
13. Sparacino LL. Faculty's Role in Assisting New Graduate Nurses' Adjustment to Practice. *Int J Nurs*. 2015;2(2):37–46.
14. Lin PS, Viscardi MK, McHugh MD. Factors influencing job satisfaction of new graduate nurses participating in nurse residency programs: A systematic review. *J Contin Educ Nurs*. 2014 Oct;45(10):439–50.
15. Missen K, McKenna L, Beauchamp A. Satisfaction of newly graduated nurses enrolled in transition-to-practice programmes in their first year of employment: a systematic review. *J Adv Nurs*. 2014;70(11):2419–33.
16. Tingleff EB, Gildberg FA. New graduate nurses in transition: A review of transition programmes and transition experiences within mental health care. *Int J Ment Health Nurs*. 2014;23(6):534–44.
17. Boamah SA, Laschinger H. The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *J Nurs Manag*. 2016;24(2):E164–74.
18. Han K, Kim YH, Lee HY, Lim S. Novice nurses' sleep disturbance trajectories within the first 2 years of work and actual turnover: A prospective longitudinal study. *Int J Nurs Stud [Internet]*. 2020;(xxxx):103575. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103575>
19. Unruh LY, Zhang NJ. Newly licensed registered nurse job turnover and turnover intent. *J Nurses Prof Dev*. 2014;30(5):220–30.
20. Zhang Y, Huang X, Xu S, Xu C, Feng X, Jin J. Can a one-on-one mentorship program reduce the turnover rate of new graduate nurses in China? A longitudinal study. *Nurse Educ Pract [Internet]*. 2019;40(August 2019):102616. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2019.08.010>
21. Friday L, Zoller JS, Hollerbach AD, Jones K, Knofczynski G. The effects of a prelicensure extern program and nurse residency program on new graduate outcomes and retention. *J Nurses Prof Dev*. 2015;31(3):151–7.
22. Hillman L, Foster RR. The impact of a nursing transitions programme on retention and cost savings. *J Nurs Manag*. 2011;19(1):50–6.
23. Brook J, Aitken L, Webb R, MacLaren J, Salmon D. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. *Int J Nurs Stud [Internet]*. 2019;91:47–59. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.003>
24. Brown P, Fraser K, Wong CA, Muise M, Cummings G. Factors influencing intentions to stay and retention of nurse managers: a systematic review. 2012;(November 2011).
25. Kinghorn GR, Halcomb EJ, Froggatt T, Thomas SDM. Transitioning into new clinical areas of practice: An integrative review of the literature. *J Clin Nurs*. 2017;26(23–24):4223–33.
26. Pautasso M. Ten Simple Rules for Writing a Literature Review. *PLoS Comput Biol*. 2013;9(7).
27. Leong YMJ, Crossman J. Tough love or bullying? New nurse transitional experiences. *J Clin Nurs*. 2016;25(9–10):1356–66.
28. Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Tukov-Shuser M, Djukic M. Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *J Adv Nurs*. 2012;68(3):521–38.
29. Laschinger HKS, Grau AL. The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *Int J Nurs Stud [Internet]*. 2012;49(3):282–91. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.09.004>
30. Charette M, Goudreau J, Bourbonnais A. Factors influencing the practice of new graduate nurses: A focused ethnography of acute care settings. *J Clin Nurs*. 2019;28(19–20):3618–31.
31. Lalonde M, McGillis Hall L. The socialisation of new graduate nurses during a preceptorship programme: strategies for recruitment and support. *J Clin Nurs*. 2017;26(5–6):774–83.
32. Numminen O, Leino-Kilpi H, Isoaho H, Meretoja R. Newly Graduated Nurses' Competence and Individual and Organizational Factors: A Multivariate Analysis. *J Nurs Scholarsh*. 2015;47(5):446–57.
33. Kowalski S, Cross CL. Preliminary outcomes of a local residency programme for new graduate registered nurses. *J*

- Nurs Manag. 2010;18(1):96–104.
34. Maxwell KL. The Implementation of the UHC/AACN New Graduate Nurse Residency Program in a Community Hospital. *Nurs Clin North Am* [Internet]. 2011;46(1):27–33. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cnur.2010.10.013>
 35. Phillips C, Kenny A, Esterman A, Smith C. A secondary data analysis examining the needs of graduate nurses in their transition to a new role. *Nurse Educ Pract* [Internet]. 2014;14(2):106–11. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2013.07.007>
 36. Lea J, Cruickshank M. The role of rural nurse managers in supporting new graduate nurses in rural practice. *J Nurs Manag.* 2016;25(3):176–83.
 37. Ridlo IA. Turn Over Karyawan " Kajian Literatur " Ilham Akhsanu Ridlo.
 38. Kovner CT, Brewer CS, Fatehi F, Jun J. What Does Nurse Turnover Rate Mean and What Is the Rate? Policy, *Polit Nurs Pract.* 2014;15:64–71.
 39. Li Y, Jones CB. A literature review of nursing turnover costs. *J Nurs Manag.* 2013;21(3):405–18.
 40. Kirby EG. Patient centered care and turnover in hospice care organizations. *J Health Hum Serv Adm.* 2018;41(1):26–51.
 41. Liu X, Zheng J, Liu K, Baggs JG, Liu J, Wu Y, et al. Hospital nursing organizational factors, nursing care left undone, and nurse burnout as predictors of patient safety: A structural equation modeling analysis. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2018;86:82–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.05.005>
 42. Laschinger HKS, Wong CA, Grau AL. The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2012;49(10):1266–76. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.05.012>
 43. Laschinger HKS, Wong C, Read E, Cummings G, Leiter M, Macphee M, et al. Predictors of new graduate nurses' health over the first 4 years of practice. *Nurs Open.* 2019;6(2):245–59.
 44. Hoboubi N, Choobineh A, Kamari Ghanavati F, Keshavarzi S, Akbar Hosseini A. The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Saf Health Work* [Internet]. 2017;8(1):67–71. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
 45. Rush KL, Adamack M, Gordon J, Lilly M, Janke R. Best practices of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2013;50(3):345–56. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.06.009>
 46. Rush KL, Janke R, Duchscher JE, Phillips R, Kaur S. Best practices of formal new graduate transition programs: An integrative review. *Int J Nurs Stud* [Internet]. 2019;94:139–58. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.02.010>
 47. Guay JA. New Graduate Registered Nurses' Perceptions Of Transitioning To Professional Practice After Completion Of The New Graduate Guarantee Orientation Program. *J Chem Inf Model.* 2019;53(9):1689–99.
 48. Phillips C, Esterman A, Smith C, Kenny A. Predictors of successful transition to Registered Nurse. *J Adv Nurs.* 2013;69(6):1314–22.
 49. Hussein R, Everett B, Hu W, Smith A, Thornton A, Chang S, et al. Predictors of new graduate nurses' satisfaction with their transitional support programme. *J Nurs Manag.* 2016;24(3):319–26.
 50. Meyer G, Shatto B. Resilience and transition to practice in Direct Entry nursing graduates. *Nurse Educ Pract* [Internet]. 2018;28(July):276–9. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2017.10.008>
 51. Hawkins N, Jeong S, Smith T. Coming ready or not! An integrative review examining new graduate nurses' transition in acute care. *Int J Nurs Pract.* 2019 Jun;25(3):1–13.