

TESIS
**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, *QUALITY OF WORK LIFE* DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PERAWAT DARI RS GRESTELINA MAKASSAR TAHUN 2022**

LAWYER CHRISTIANTO PAEMBOANAN
K022201010



PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT DARI RUMAH SAKIT GRESTELINA MAKASSAR TAHUN 2022

Disusun dan diajukan oleh

Lawyer Christianto Paembonan
NOMOR POKOK K022201010

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 16 Agustus 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping,

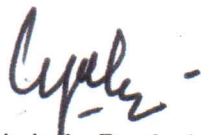

Prof. Dr. drg. Andi Zulkifli, M.Kes
NIP. 19630105 199003 1 002


Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes
NIP. 19731016 199702 2 001

Dekan Fakultas
Kesehatan Masyarakat

Ketua Program Studi S2
Administrasi Rumah Sakit


Prof. Sukni Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc., Ph.D
NIP. 19720529 200112 1 001


Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.
NIP. 19650210 199103 1 00 6

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lawyer Christianto Paembonan

NIM : K022201010

Program Studi : Magister Administrasi Rumah Sakit

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul "**PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT, QUALITY OF WORK LIFE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PERAWAT DARI RS GRESTELINA MAKASSAR TAHUN 2022**" yang saya tulis ini benar - benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dimanfaatkan sebagaimana mestinya.

Makassar, Agustus 2022
Yang menyatakan :



Lawyer Christianto Paembonan

DAFTAR ISI

SAMPUL USULAN PENELITIAN.....	
LEMBAR PENGESAHAN	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
DAFTAR ISTILAH	xi
PRAKATA.....	xii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Kajian Masalah	10
C. Rumusan Masalah	21
D. Tujuan Penelitian.....	23
E. Manfaat Penelitian	25
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	26
A. Tinjauan Umum <i>Employee Engagement</i>	26
B. Tinjauan Umum Quality of work life.....	36
C. Tinjauan Umum Tentang Komitmen Organisasi.....	44
D. Tinjauan Umum <i>Turnover Intention</i>	49
E. Tinjauan Umum Perawat.....	54
F. Matrik Penelitian Terdahulu	56
G. Mapping Teori.....	69
H. Kerangka Teori	73
I. Kerangka Konsep.....	77
J. Hipotesis Penelitian	79
H. Definisi Operasional Penelitian	82

BAB III METODE PENELITIAN.....	89
A. Jenis dan Desain Penelitian	89
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	89
C. Populasi dan Sampel.....	89
D. Jenis dan Sumber Data.....	90
E. Metode Pengumpulan Data.....	91
F. Metode Pengolahan Dan Analisis Data	91
G. Validitas Dan Reliabilitas.....	94
H. Alur Penelitian.....	97
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	98
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	98
B. Hasil Penelitian	99
1. Karakteristik Responden	99
2. Analisis Univariat	101
3. Analisis Bivariat	113
4. Analisis Multivariat	145
C. Pembahasan.....	150
1. Pengaruh <i>employee engagement</i> berdasarkan dimensi <i>vigor</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	150
2. Pengaruh <i>employee engagement</i> berdasarkan dimensi <i>dedication</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	158
3. Pengaruh <i>employee engagement</i> berdasarkan dimensi <i>absorption</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	161
4. Pengaruh <i>quality of work life</i> berdasarkan dimensi <i>work life</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	166
5. Pengaruh <i>quality of work life</i> berdasarkan dimensi <i>work world</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	171
6. Pengaruh <i>quality of work life</i> berdasarkan dimensi <i>work design</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	176
7. Pengaruh <i>quality of work life</i> berdasarkan dimensi <i>work context</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	180

8. Pengaruh komitmen organisasi berdasarkan dimensi <i>affective commitment</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	186
9. Pengaruh komitmen organisasi berdasarkan dimensi <i>continuance commitment</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	191
10. Pengaruh komitmen organisasi berdasarkan dimensi <i>normative commitment</i> terhadap <i>turnover intention</i> perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar	195
11. Pengaruh variabel <i>employee engagement, quality of work life</i> dan komitmen organisasi berdasarkan dimensinya yang paling berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> perawat adalah variabel <i>quality of work life</i> ...	202
D. Implikasi Manajerial	208
E. Keterbatasan Penelitian	209
BAB V PENUTUP	210
A. Kesimpulan.....	210
B. Saran.....	215
DAFTAR PUSTAKA.....	218
LAMPIRAN	236
Lampiran 1 Kuesioner	236
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	243
Lampiran 3 Output SPSS.....	248
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	282
Lampiran 4 Curriculum Vitae	284

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah <i>Turnover</i> Perawat RS Grestelina Tahun 2019-2021.....	7
Tabel 2 Matrik Penelitian Terdahulu	56
Tabel 3 Definisi Operasional Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4 Sampel Berdasarkan Ruang Perawatan Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022	90
Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022.....	99
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022	101
Tabel 7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel <i>Employee Engagement</i> berdasarkan Dimensi <i>Vigor</i> , <i>Dedication</i> dan <i>Absorption</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022.....	102
Tabel 8 Jawaban Responden Variabel <i>Employee Engagement</i> berdasarkan Dimensi <i>Vigor</i> , <i>Dedication</i> dan <i>Absorption</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022	103
Tabel 9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel <i>Quality of Work Life</i> berdasarkan Dimensi <i>Work Life</i> , <i>Work World</i> , <i>Work Context</i> dan <i>Work Design</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022.....	104
Tabel 10 Jawaban Responden Variabel <i>Quality of Work Life</i> berdasarkan Dimensi <i>Work Life</i> , <i>Work World</i> , <i>Work Context</i> dan <i>Work Design</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022.....	105
Tabel 11 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi berdasarkan Dimensi <i>Affective Commitment</i> , <i>Continuance Commitment</i> dan <i>Normative Commitment</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022	108

Tabel 12 Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi berdasarkan Dimensi <i>Affective Commitment</i> , <i>Continuance Commitment</i> dan <i>Normative Commitment</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022.....	109
Tabel 13 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Variabel <i>Turnover Intention</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022.....	112
Tabel 14 Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> pada Perawat RS Grestelina Makassar Tahun 2022.....	112
Tabel 15 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan variabel <i>employee engagement</i>	113
Tabel 16 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi <i>vigor</i>	114
Tabel 17 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi <i>dedication</i>	116
Tabel 18 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi <i>absorbtion</i>	117
Tabel 19 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan variabel <i>quality off work life</i>	118
Tabel 20 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi <i>work life</i>	120
Tabel 21 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi <i>work world</i> ...	121
Tabel 22 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi <i>work context</i>	123
Tabel 23 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi <i>work design</i> .	124
Tabel 24 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan variabel komitmen organisasi	125
Tabel 25 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi komitmen <i>affective</i>	127
Tabel 26 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi komitmen <i>continuance</i>	128
Tabel 27 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan dimensi komitmen <i>normative</i>	129
Tabel 28 Karakteristik <i>Crosstabulation</i> berdasarkan variabel <i>turnover intention</i>	131

Tabel 29 Hubungan <i>Vigor</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	132
Tabel 30 Hubungan <i>Dedication</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	133
Tabel 31 Hubungan <i>Absorption</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	134
Tabel 32 Hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022.....	135
Tabel 33 Hubungan <i>Work Life</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	136
Tabel 34 Hubungan <i>Work World</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	137
Tabel 35 Hubungan <i>Work Context</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	138
Tabel 36 Hubungan <i>Work Design</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	139
Tabel 37 Hubungan <i>Quality of work life</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022.....	140
Tabel 38 Hubungan <i>Affective</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	141
Tabel 39 Hubungan <i>Continuance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Gresteliana Makassar Tahun 2022	142
Tabel 40 Hubungan <i>Normative</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di RS Grestelina Makassar Tahun 2022	143
Tabel 41 Hubungan Komitmen Organisasi Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022	144
Tabel 42 Pengaruh dimensi <i>vigor</i> , <i>dedication</i> , <i>absorbtion</i> , <i>work life</i> , <i>work world</i> , <i>work context</i> , <i>work design</i> , <i>affective</i> , <i>continuance</i> dan <i>normative</i>	

terhadap *turnover intention* Perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022..... 145

Tabel 43 Pengaruh Variabel *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh *Quality of Work Life* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar Tahun 2022..... 149

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian	12
Gambar 2 Mapping Teori	69
Gambar 3 Kerangka Teori	76
Gambar 4 Kerangka konsep	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	236
Lampiran 2 Output SPSS.....	243
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian	282
Lampiran 4 Curriculum Vitae	284

DAFTAR ISTILAH

KS	= Kurang Setuju
PERMENKES	= Peraturan Menteri Kesehatan
QWL	= <i>Quality of Work Life</i>
RI	= Republik Indonesia
RS	= Rumah Sakit
S	= Setuju
SS	= Sangat Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju
TS	= Tidak Setuju
UU	= Undang-Undang

PRAKATA

Salam Sejahtera untuk kita semua,

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul "**Pengaruh *Employee Engagement, Quality Of Work Life* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022**" guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Magister Administrasi Rumah Sakit pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sedalam-dalamnya kepada **Prof. Dr. drg. Andi Zulkifli, M.Kes.** selaku pembimbing I dan **Dr. Fridawaty Rivai, SKM.,M.Kes.** selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada **Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc., Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS dan Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS, Ph.D.** selaku tim penguji yang telah memberikan saran, arahan dan kritikan yang sangat bermanfaat.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin

3. **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS** selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
4. Seluruh dosen dan staf Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan informasi, masukan dan pengetahuan.
5. Seluruh staf RS Grestelina Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama proses penelitian.
6. Teman-teman seperjuangan **MARS 2020 (PLANET MARS)** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini

Penulis dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua kandung tercinta saya Ayahanda **Semuel B. Paembonan, S.H, M.H** dan Ibunda **(Almh) Barnece Nanlauda, S.H,** kedua orangtua angkat saya **(Alm) Drs. Paulus Dadi' Todingan** dan **dr. Esther V. Paembonan, S.Ked, MARS.** dan adikku **Yubelia P. Sandalola Paembonan, S.H, M.Kn** serta keluarga besar atas segala dukungan berupa materi, doa, kesabaran, pengorbanan dan semangat yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, semua saran dan kritik akan diterima dengan segala kerendahan hati. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak

Makassar, Juli 2022

ABSTRAK

Lawyer Christianto Paembonan. “Pengaruh *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Perawat Dari Rs Grestelina Makassar Tahun 2022. (Dibimbing oleh **Andi Zulkifli** dan **Fridawaty Rivai**)

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *quality of work life*, *employee engagement* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* perawat di RS Grestelina Makassar. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain *cross sectional study*. Sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling sebesar 188 perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan *turnover intention* perawat di RS Grestelina adalah 50,5% dengan dimensi paling berpengaruh terhadap *turnover intention* dari variabel *employee engagement* yaitu *dedication* dengan nilai sig 0.045, *quality of work life* yaitu dimensi *work life* dengan nilai sig 0.001 dan komitmen organisasi yaitu dimensi *affective commitment* dengan nilai sig 0.017. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu *quality of work life* dengan nilai sig 0.001. Kesimpulan bahwa *employee engagement* sebesar $0.019 < 0.05$ dengan nilai 12,6%, *quality of work life* sebesar $0.001 < 0.05$ dengan nilai 49,8% dan komitmen organisasi sebesar $0,001 > 0,05$ dengan nilai 32,8% berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* perawat di RS Grestelina Makassar. Saran peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kualitatif guna menggali lebih dalam terkait variabel penelitian.

Kata Kunci: *employee engagement*, *quality of work life*, komitmen organisasi dan *turnover intention*



ABSTRACT

LAWYER CHRISTIANTO PAEMBONAN. *The Influence of Employee Engagement, Quality Of Work Life and Organizational Commitment to Turnover Intention of Nurses from Grestelina Hospital Makassar in 2022.* (Supervised by **Andi Zulkifli** and **Fridawaty Rivai**)

Turnover intention is the degree of attitude tendency of employees to look for a new job elsewhere or there is a plan to leave the company within a predetermined period. This study aims to analyze the effect of quality of work life, employee engagement and organizational commitment on the turnover intention of nurses at Grestelina Hospital Makassar. This type of research is a quantitative study using an observational study with a cross sectional study design. The sample in this study used a total sampling of 188 nurses at Grestelina Hospital Makassar.

The results showed that the turnover intention of nurses at Grestelina Hospital was 50.5% with the most influential dimension on turnover intention from the employee engagement variable, namely dedication with a sig value of 0.045, quality of work life, namely the work life dimension with a sig value of 0.001 and organizational commitment, namely the affective commitment dimension with a sig value of 0.017. While the most influential variable on turnover intention is the quality of work life with a sig value of 0.001. The conclusion is that employee engagement is $0.019 < 0.05$ with a value of 12.6%, quality of work life is $0.001 < 0.05$ with a value of 49.8% and organizational commitment is $0.001 > 0.05$ with a value of 32.8% has a significant effect on nurses turnover intention. at Grestelina Hospital Makassar. Suggestions for further researchers can conduct research with qualitative methods in order to dig deeper related to research variables.

Kata Kunci: Employee Engagement, Quality Of Work Life
Organizational Commitment And Turnover Intention



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari berbagai jenis profesi sehingga diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu profesi yang memiliki jumlah tenaga yang cukup mendominasi pada Rumah sakit adalah perawat. Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, “perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”. Perawat diharapkan mampu memiliki pengetahuan, kepribadian dan praktik keperawatan yang baik, juga memiliki otonomi dan mampu bertanggung jawab atas tindakan keperawatan yang dilaksanakannya. Selain itu, perawat juga memiliki peran untuk melaksanakan tindakan medis, pengawasan atau kontrol kondisi dan perkembangan pasien yang dalam perawatannya (Budiono, 2020).

Salah satu masalah SDM yang sering dihadapi di suatu organisasi adalah terkait dengan *turnover* karyawan. *Turnover* juga dapat diartikan sebagai jumlah karyawan yang keluar dibagi karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun dikali seratus persen. *Turnover* dibedakan menjadi

dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal mendesak. Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan *turnover intention* mengarah pada hasil evaluasi individu (Asmara, 2017)

Turnover intention adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah keluar dari organisasi tempat saat ini bekerja. Tingginya *turnover intention* juga menggambarkan penurunan motivasi kerja dan produktivitas karyawan (Anggara et al., 2020). Hasil penelitian beberapa rumah sakit di Medan mengalami angka *turnover* yang tinggi yaitu sekitar 25% hingga 34%. Salah satu rumah sakit di Jawa Timur juga mengalami angka *turnover* yang tinggi yaitu 32% tahun 2010 meskipun pada tahun 2013 telah menurun menjadi 16%. Angka *turnover* ini lebih tinggi bila dibandingkan dengan angka *turnover* yang ideal, yaitu 5-10% per tahun (Indrawan, 2020). *Turnover* dibedakan menjadi dua macam, *voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri sedangkan *involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan disebabkan oleh faktor organisasi atau pengunduran diri karena adanya hal

mendesak Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Minat keluar karyawan yang muncul dapat disebut juga dengan *turnover intention*. *Turnover intention* secara definisi adalah kesadaran untuk berpikir, berkeinginan dan berencana untuk meninggalkan pekerjaan (RM & Yogatama, 2021).

Turnover intention adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa yang telah ditentukan. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, diantaranya hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas, peningkatan biaya sumber daya manusia berupa biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan yang keluar sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali serta hilangnya nilai-nilai budaya kerja di perusahaan. Salah satu cara untuk menekan tingginya *turnover intention* tenaga kerja dengan meningkatkan keterikatan yang positif pada individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi yang disebut *Employee Engagement* (Indrawan, 2020).

Employee Engagement merupakan gagasan penting yang menarik perhatian dan telah banyak dibahas para praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia dan perusahaan konsultasi (Suryaningrum & Silvianita, 2018). *Employee Engagement* telah digambarkan sebagai keadaan

psikologis yang positif dan memuaskan dari orang-orang dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka yang membuat mereka merasa terlibat sepenuhnya (Schaufeli et al., 2001) meskipun sejauh ini belum dipelajari secara menyeluruh, ini merupakan salah satu dimensi penting untuk dianalisis dalam kaitannya dengan *turnover intention* perawat. Ketelibatn kerja biasanya berhubungan positif dengan mental dan kesehatan fisik, prestasi kerja (Shimazu & Schaufeli, 2008) dan negatif terhadap perilaku penarikan, seperti ketidakhadiran dan pergantian (Ndambuki, 2013).

Beberapa hasil penelitian yang mendukung bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh De Simone et al., (2018) menyatakan bahwa *employee engagement* menyebabkan menurunnya jumlah *turnover intention* perawat di dua rumah sakit Italia Selatan. Penelitian ini mengumpulkan data dari 194 perawat dan 181 pasien dari 22 bangsal rawat inap. Menurut Dewanti et al., (2019) dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa studi penelitian *systematic review* ini membuktikan adanya peran dari *Employee Engagement* dalam menurunkan *Turnover Intention* perawat. Seluruh penelitian membuktikan bahwa *employee engagement* secara langsung berkorelasi negative dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain berperan secara langsung, *Employee Engagement* juga berperan sebagai mediator antara variabel independen dan *Turnover Intention*. *Employee*

engagement dapat berperan sebagai mediator penuh maupun mediator sebagian.

Selain *employee engagement* penerapan *Quality of Work Life* juga mempengaruhi *turnover* kinerja karyawan. Tingginya tingkat kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan kualitas output salah satunya melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan untuk memenuhi kebutuhan para karyawan dengan penerapan *Quality of Work Life* (Sondang P. Siagian, 2009).

Dalam upaya meningkatkan *Quality of Work Life* tidaklah mudah karena dalam prosesnya banyak sekali tantangan bahkan jika tidak didukung oleh berbagai pihak biasanya usaha ini bisa terjadi kegagalan. Dukungan manajer sangat dibutuhkan dan penting karena akan menentukan kinerja para pegawai. Perlu diketahui bahwa kinerja pegawai secara individu sangat dipengaruhi oleh QWL dengan kata lain memiliki hubungan signifikan (Beh & Rose, 2007). Hal ini didukung oleh hasil riset Cascio & Aguinis, (2007) yang menunjuk kan bahwa kuatnya hubungan antar *Quality of Work Life* dengan *Turnover Intention*. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat meningkatkan kinerja. *Quality of Work Life* harus dilakukan secara disiplin, adil dan konsisten (Hasibuan, 2007). Tindakan disiplin yang efektif akan

mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi.

Hasil penelitian yang mendukung bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardjanti et al., (2017) menyatakan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Selain *Employee Engagement* dan *Quality of Work Life* faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu Komitmen organisasi. Komitmen organisasional merupakan salah satu konsep ilmu yang ada di dalam manajemen sumber daya manusia. Telah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, seperti halnya keinginan untuk pindah (*Turnover Intention*), kepuasan kerja, keterlibatan kerja, pengalaman kerja dan perilaku organisasi (Santi, 2018). Uktutias et al., (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasional menjadi faktor terpenting yang berpengaruh terhadap rendahnya *Turnover Intention* karyawan di rumah sakit. Komitmen organisasional mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap organisasi, seperti keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Hasil penelitian yang mendukung bahwa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu Komitmen Organisasi yaitu hasil penelitian Els et al., 2021) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RS Grestelina Makassar ditemukan bahwa jumlah *turnover* perawat mengalami masalah pada tahun 2019- 2021, dan berdasarkan data masalah *turnover* di RS Grestelina adalah masalah yang harus diselesaikan organisasi yaitu 5–10 % Gillis, (1994) mengatkan bahwa keluarnya karyawan dikatakan normal berkisar dikatakan tinggi apabila lebih dari 5–10 % . Berdasarkan tabel 1 di bawah ini jumlah perawat yang Turnover pada tahun 2019-2021 yaitu :

Tabel 1 Jumlah *Turnover* Perawat RS Grestelina Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah <i>Turnover</i>	Presentasi
2019	188 orang	20	10,63%
2020	168 orang	16	9,52%
2021	188 orang	21	11,17%
Rata-rata <i>Turnover</i>		19	10,44%

Sumber data sekunder

Berdasarkan data diatas bahwa jumlah keseluruhan perawat adalah sebanyak 188 orang. Pada tahun 2019 jumlah perawat yang *turnover* sebanyak 20 orang dari total 188 perawat dengan presentasi (10,63%), tahun 2020 sebanyak 16 orang dari total 168 perawat dengan presentasi (9,52%), dan pada tahun 2021 sebanyak 21 orang dari 188 perawat dengan presentasi (11,17%). Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata *turnover* perawat pada tahun 2019-2021 yaitu 19 perawat dengan presentasi (10,44%)

(Kepegawaian RS Grestelina Makassar, 2022) artinya belum memenuhi standar 5–10 % Gillis, (1994).

Berdasarkan data masalah diatas *turnover* RS Grestelina Makassar mengalami masalah dalam tiga tahun terakhir. Kenaikan *turnover* disebabkan beberapa faktor yaitu *Quality Of Work Life, Employee Engagement*, komitmen organisasi, kelelahan kerja, *shift* kerja, *stress* kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kebutuhan perawat, sehingga dapat memperbaiki kualitasnya dalam memberikan pelayanan. Faktor yang paling memberikan pengaruh yaitu ***Quality Of Work Life, Employee Engagement*** dan ***Komitmen Organisasi*** dalam menurunkan ***Turnover Intention*** perawat.

Peneliti memilih variabel ***Quality Of Work Life, Employee Engagement*** dan ***Komitmen Organisasi*** dan ***Turnover Intention*** karena berdasarkan data masalah ***Turnover Intention*** di RS Grestelina Makasar mengalami fluktuatif dan beberapa penelitian yang mendukung bahwa variabel ***Quality Of Work Life*** berpengaruh terhadap ***Turnover Intention*** yaitu penelitian Lilisantosa et al., (2021) menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* berhubungan secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Variabel ***Employee Engagement*** berpengaruh terhadap ***Turnover Intention*** yaitu penelitian Purnamasari & Salendu, (2018) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan

variabel **Komitmen Organisasi** berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dibuktikan oleh penelitian Guzeller & Celiker, (2020) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kenaikan *Turnover Intention* serta penelitian dari (COHEN, 1993) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi salah faktor yang menyebabkan kenaikan *Turnover Intention*.

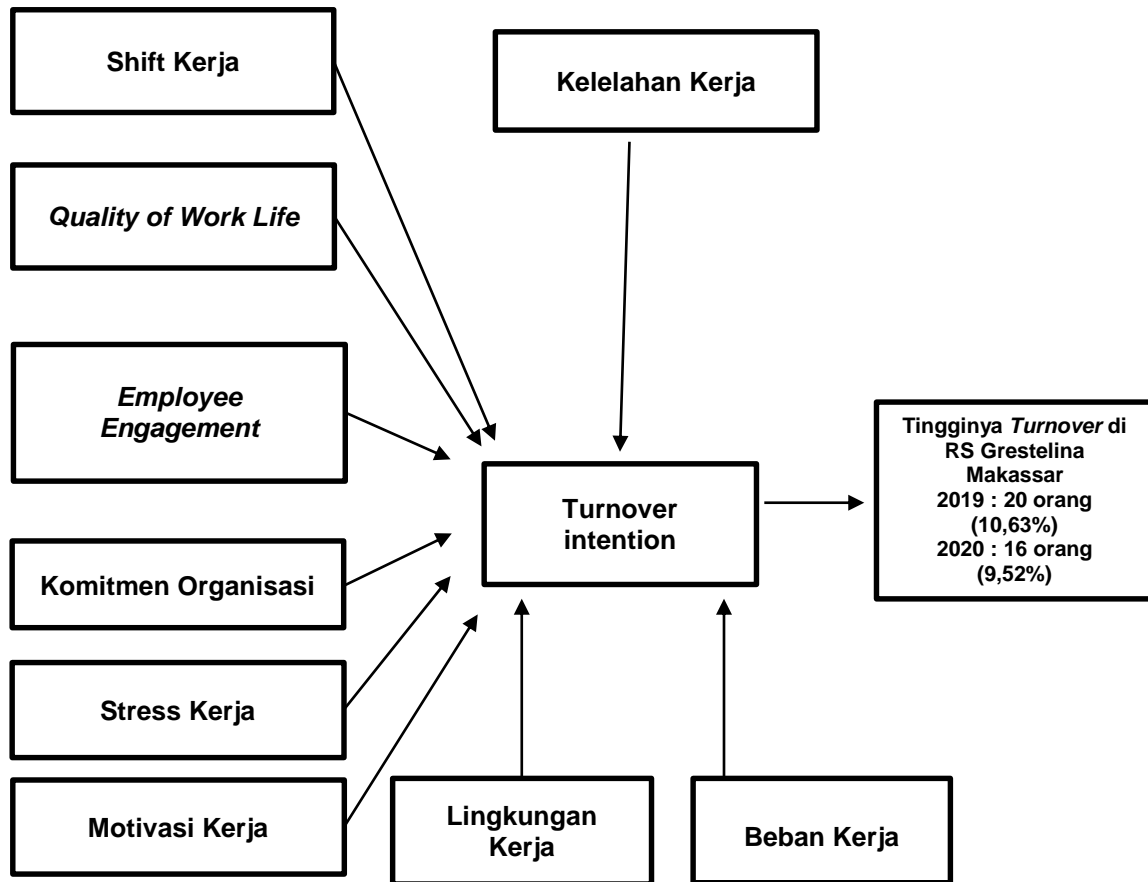
Melihat adanya masalah terkait *turnover* karyawan maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* perawat pada Instalasi Rawat Inap dari RS Grestelina Makassar”

B. Kajian Masalah

Rata-rata kejadian *turnover intention* pada perawat di Rumah Sakit Grestelina Makassar tahun 2019 - 2021 yaitu sebanyak 19 orang dengan presentasi (10,44%). Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa *turnover intention* ini adalah permasalahan yang perlu diselesaikan oleh organisasi. *Turnover intention* adalah keinginan individu dengan kesadaran penuh untuk meninggalkan organisasi tempat individu-individu ini kerja (Robbins & Judge, 2013).

Tetapi tidak bisa dipungkiri di era global ini, sifat manusia yang ingin selalu mementingkan diri sendiri, memastikan dirinya terjamin dan ingin mencari yang terbaik untuk dirinya, menyebabkan adanya fenomena keinginan/niat untuk berpindah tempat (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah pemikiran atau rencana karyawan untuk keluar dari suatu organisasi (Mawardi, 2016). *Turnover intention* juga memiliki arti kecenderungan atau tingkat perilaku di mana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secarasukarela dari pekerjaannya (Putra et al., 2016). Walaupun ada saatnya fenomena *turnover* ini memiliki dampak positif bagi organisasi, tetapi sebagian besar membawa pengaruh yang kurang baik dari segi biaya maupun waktu. Tingginya persentase *turnover intention* karyawan akan menjadi masalah bagi organisasi. Kondisi ini menimbulkan keluhan baik dari klien maupun manajer karena pekerjaan yang harus dilakukan oleh

karyawan baru kurang pengalaman. *Turnover intention* yang tinggi dalam organisasi menyebabkan lebih banyak biaya potensial yang harus dikeluarkan oleh organisasi. Biaya ini mencakup anggaran diklat yang telah direncanakan karyawan dan anggaran perekrutan dan pelatihan ulang (Putri et al., 2016). Menurut beberapa penelitian tingginya *turnover intention* disebabkan oleh berbagai faktor yaitu kelelahan kerja, komitmen organisasi, *Quality of Work Life*, *Employee Engagement*, *shift* kerja, stress kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja



Gambar 1 Kajian Masalah Penelitian

(Teori (Luthans, 2006); (Schaufeli et al., 2001);(Kahn, 1990); (Fishbein & Ajzen, 1975) (Vroom V, 2000); (Liden & Maslyn, 1998); (Bakker & Demerouti, 2008); (Stephen, 2015)

Beberapa indikasi terjadinya *turnover intention* biasanya ditandai dengan terjadinya absensi karyawan yang meningkat, tanggung jawab karyawan sudah mulai menurun. Karyawan yang ingin berpindah tempat kerja juga menunjukkan sikapnya yang mulai malas bekerja. Peningkatan pelanggaran aturan yang berlaku seperti meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung dan adanya peningkatan protes terhadap atasan juga menjadi indikasi terjadinya *turnover intention*.

Fenomena *turnover intention* ini tentu memiliki dampak buruk bagi sebuah organisasi. Karena turnover merupakan petunjuk kestabilan karyawan, maka semakin sering terjadi turnover maka bisa dikatakan sebuah organisasi juga semakin tidak stabil. Apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka akan membawa biaya yang sudah dikeluarkan pada saat awal karyawan tersebut bergabung dengan perusahaan. Jika ada perpindahan karyawan maka perusahaan harus mengeluarkan lagi biaya-biaya seperti biaya recruitment, pelatihan karyawan baru, dan biaya penyesuaian lainnya. Salah satu langkah untuk menekan atau menurunkan fenomena *turnover intention* menurut penelitian Tambunan et al., (2020) yaitu *The Influence Of Employee Engagement, Quality Of Work Life And Job Insecurity To Turnover Intention* menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Employee Engagement, Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dari kerangka kajian masalah diatas, bahwa beberapa variabel yang mempengaruhi penurunan kinerja perawat dapat dilihat dengan ***Quality Of Work Life, Employee Engagement*** dan ***Komitmen Organisasi***. *Quality Of*

Work Life merupakan reaksi karyawan terhadap pekerjaannya, terutama konsekuensi pribadinya dalam memenuhi kebutuhan dan kesehatan mental. Feldman menggeneralisasi *quality of work life* dalam kualitas hubungan antara staf dan dengan lingkungan kerja total. Ia mengingatkan bahwa dalam program dan kegiatan yang kita lakukan untuk meningkatkan *quality of work life*, serta aspek teknis dan ekonomi yang lebih diutamakan oleh organisasi, juga harus diperhatikan urusan kemanusiaan. *quality of work life* juga menekankan pada kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan penting individu melalui pengalaman.

Quality Of Work Life mempunyai peran kunci untuk meningkatkan kinerja bagi sebagian organisasi (Rastgar et al., 2012). Dengan menerapkan QWL yang baik membuat karyawan lebih sehat, lebih berkomitmen, lebih aman dalam bekerja dan memproduksi lebih banyak barang, serta akan mengurangi pengeluaran organisasi (Horst et al., 2014). Pendekatan ini memotivasi orang dengan tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memenuhi kebutuhan sosial dan psikologis mereka (Balaji, 2013). **Quality Of Work Life** mengacu pada tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan seseorang terhadap karirnya. Mereka yang menikmati kariernya dikatakan memiliki **Quality Of Work Life** yang tinggi, sementara mereka yang tidak bahagia atau yang kebutuhannya tidak terpenuhi dikatakan memiliki **Quality Of Work Life** yang rendah. **Quality Of Work Life**

dipandang sebagai alternative pengendalian dalam mengelola karyawan serta merupakan metode terbaik untuk mempertahankan karyawan yang berbakat sehingga memperoleh kinerja yang lebih baik sehingga dapat mengurangi tingginya **Turnover Intention**.

Salah satu cara untuk menurunkan **Turnover Intention** adalah *meningkatkan Employee Engagement*, suatu kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). **Employee Engagement** berhubungan erat dengan **Turnover Intention**, dimana **Employee Engagement** yang rendah akan memperlihatkan tingkat **Turnover Intention** yang tinggi. Karyawan yang *engaged* akan merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, dan hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat absensi serta **Turnover Intention** pada karyawan (Schaufeli et al., 2006).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap tinggi **Turnover Intention**. Komitmen organisasi dianggap sebagai salah satu tujuan akhir organisasi untuk bertahan hidup. Staf yang memiliki komitmen organisasi tingkat tinggi lebih ramah, lebih bahagia, lebih efisien, setia, dan lebih akuntabel. Mereka adalah karyawan pekerja keras dan memiliki biaya lebih rendah. Komitmen organisasi juga berarti mendukung dan memiliki ikatan

emosional dengan tujuan dan nilai organisasi, untuk kepentingan organisasi itu sendiri dan bukan untuk nilai-nilai instrumentalnya atau sebagai alat untuk mencapai target. Komitmen adalah respon emosional yang diciptakan oleh perilaku, keyakinan dan sikap individu. Martyr menyatakan komitmen sebagai kepercayaan pada prinsip, filosofi atau konvensi sosial yang memiliki sifat tahan lama dalam hierarki nilai-nilai kemanusiaan. Dia mengatakan orang yang berkomitmen harus setia pada perjanjian dan janjinya dan harus mendukung tujuan yang disepakati. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau pendekatan yang mengaitkan identitas seseorang dengan organisasi. Komitmen merupakan salah satu bentuk kecenderungan aktivis sosial untuk setia pada sistem sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa **Komitmen Organisasi** berpengaruh signifikan terhadap **Turnover Intention** (Ong et al., 2019).

Ilyas (2004) mengatakan beban kerja perawat yang terdiri dari dimensi tiga dimensi yaitu beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, keletihan. Lebih lanjut Ilyas menyebutkan kelelahan, keletihan perawat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dimensi beban kerja menurut Tarwaka (2011) ada tiga dimensi yaitu beban waktu (*time load*), beban usaha mental (*mental effort load*), beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Keterbatasan tersebut dapat menghambat tercapainya hasil kerja dan menjadi kesenjangan. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja. Untuk itu diperlukan adanya evaluasi dalam menerapkan sistem yang sesuai untuk para perawat agar beban kerja tidak terlalu. Perencanaan SDM dengan baik merupakan hal yang perlu diperhatikan agar beban kerja dari perawat tidak melebihi kapasitas dan tetap memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani pasien, tentunya untuk meningkatkan mutu pelayanan khususnya pelayanan dari perawat ruang inap. Hasil penelitian *World Health Organization* (1997) menyatakan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebih akibat dibebani tugas-tugas non keperawatan. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak kepada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien.

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Dengan adanya motivasi

kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan. Dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan (Anoraga, 2006).

Kahn (1990) menyatakan Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Menurut survei di Perancis di temukan bahwa persentasi terjadinya stress pada perawat yaitu 74%. Hasil penelitian di Indonesia, Persatuan Perawat Nasional Indonesia Perawat yang mengalami stress kerja sebanyak 50,9% dan sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Faradilla, 2016).

Menurut Tappen (1998) perawat yang mengalami kelelahan kerja akan menunjukkan hilangnya simpati dan respon terhadap klien, selain itu akan menyebabkan kemunduran dalam penampilan kerja. Hal serupa disampaikan Prayetni (2001) dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja perawat dengan hasil 82,89 % perawat mengalami kelelahan kerja tahap II (perasaan tidak ada harapan dan bosan terhadap tugas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan dan kelelahan tahap III (perilaku perawat memisahkan diri dari rekan kerja selama memberikan asuhan keperawatan). Sedangkan 11,8 % mengalami kelelahan kerja tahap IV (perilaku perawat yang di tunjukan melalui absensi, harga diri rendah, sinis

dan berpikir negatif). Lebih lanjut disebutkan oleh Nelson (1992) dalam Prayetni (2001) mengatakan bahwa perawat yang telah mengalami kelelahan kerja berakibat caring akan berhenti.

Dewan Internasional Keperawatan (*International Council of Nursing/ICN*) menyatakan bahwa pelayanan kesehatan diberikan 24 jam per hari sehingga perlu shift kerja. Shift kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan individu sehingga dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan. Menurut data *International Labor Organisation* (ILO) tahun 2010, tercatat setiap tahunnya lebih dari 2 juta orang meninggal akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sekitar 160 juta orang menderita penyakit akibat kerja dan terjadi sekitar 270 juta kasus kecelakaan kerja pertahun di seluruh dunia. Menurut data Kemenakertrans RI, angka kecelakaan kerja pada tahun 2009 mencapai 96.513 kasus, sedangkan pada tahun 2010 angka kecelakaan kerja mencapai 53.267 kasus.

Diane *et al* (2014) dalam penelitian mengemukakan bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja seseorang, terbukti didalam jurnal tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja secara fisik maupun nonfisik mempunyai dampak positif dan negatif, dimana lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi tingkat stress karyawan dalam pekerjaannya, begitu juga sebaliknya sehingga dapat menurunkan prestasi kerja. Hasil penelitian Leblebici (2012) didapatkan bahwa Meningkatnya loyalitas karyawan dipengaruhi juga dengan adanya

lingkungan kerja yang positif. Menurut hasil survei terbukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan tetapi lingkungan kerja perilaku memiliki efek lebih besar pada kinerja karyawan.

Robbins & Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Berdasarkan kajian masalah dan beberapa hasil penelitian yang ada, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh *Employee Engagement, Quality Of Work Life* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* perawat dari RS Grestelina Makassar”

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
2. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Dedication* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
3. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Absorption* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
4. Apakah ada pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work Life* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
5. Apakah ada pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work Design* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
6. Apakah ada pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work Context* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
7. Apakah ada pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work World* terhadap *Turnover Intention* Perawat RS Grestelina Makassar?

8. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
9. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Continuance Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
10. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Normative Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?
11. Apakah ada variabel *Employee Engagement*, *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi berdasarkan dimensinya yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan tercapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Tujuan umum

Menganalisis Pengaruh *Quality Of Work Life*, *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar.

2. Tujuan khusus

a. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar

b. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Dedication* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar

c. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Absorption* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar

d. Menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work Life* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar

- e. Menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work Design* terhadap *Turnover Intention* perawat di RS Grestelina Makassar
- f. Menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work Context* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar
- g. Menganalisis pengaruh *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work World* terhadap *Turnover Intention* Perawat RS Grestelina Makassar
- h. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Affective commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar
- i. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Continuance Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar
- j. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Normative Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar
- k. Menganalisis pengaruh variabel *Employee Engagement*, *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi berdasarkan dimensinya yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini mampu memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bagian manajemen dan administrasi rumah sakit terkhusus ilmu pengembangan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

Penelitian ini mampu memberikan manfaat untuk masukan rumah sakit guna memperbaiki pelayanan untuk mengembangkan kualitas manajemen sumber daya manusia khususnya di rumah sakit.

3. Bagi Penulis

Digunakan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit. Selain itu, juga diharapkan bisa digunakan sebagai langkah untuk menerapkan pengetahuan dari pembelajaran masa perkuliahan. Selain itu, bisa dijadikan wadah mengembangkan pengetahuan di bidangnya yang terkait dengan mutu tenaga kesehatan dan ketersediaan karyawan di rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum *Employee Engagement*

1. Defenisi *Employee Engagement*

Employee Engagement merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. Engagement terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah (Khan dalam Luthans dan Peterson, 2002). Penelitian tentang *Employee Engagement* sangat menarik untuk diteliti karena masih tidak banyak penelitian tentang *Employee Engagement* dalam literatur akademis (Robinson, et al., dalam Saks, 2006). Bahkan, perhatian pada *Employee Engagement* masih sangat sedikit dibahas dalam dunia sumber daya manusia di Indonesia. Hal ini diikuti dengan minimnya penelitian tentang *Employee Engagement* di Indonesia.

Robinson et al (dalam Nusatria dan Suharmono, 2013) memberikan definisi *Employee Engagement* sebagai sikap positif yang di tunjukkan karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan. Seorang karyawan yang terikat (*employee engaged*) memiliki kesadaran terhadap bisnis, dan bekerja dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk keuntungan organisasi. Kesadaran bisnis yang dimiliki oleh karyawan akan membuatnya memberikan upaya terbaik mereka dalam meningkatkan kinerja.

Robinson, dkk (2004) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep *Employee Engagement*, terdapat hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan.

Benthal (dalam Mujiasih, 2015) mengartikan *Employee Engagement* adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja. Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *Employee Engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, sikap pandang

yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja.

2. Aspek – aspek *Employee Engagement*

Menurut Macey dan Schneider (2008) *Employee Engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

1. *Trait engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
2. *State engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
3. *Behavioral engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

Marciano (dalam Zulkarnain & Hadiyani 2014) menjelaskan ada lima dimensi mengenai *Employee Engagement* antara lain;

- a. Dimensi organisasi yaitu karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati/menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai,

tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap karyawan

- b. Dimensi kepemimpinan yaitu karyawan merasakan bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dan mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.
- c. Dimensi anggota kelompok yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.
- d. Dimensi pekerjaan yaitu karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut karyawan menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perusahaan maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.
- e. Dimensi individual yaitu karyawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Karyawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.

Menurut Schaufeli & Bakker (2010) menjelaskan *Employee Engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

- a. *Vigor* dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, mencoba alternatif lain ketika menghadapi kesulitan saat bekerja, karyawan berusaha menjaga kualitas hasil kerjanya, dan merasa tertantang ketika diberikan banyak tugas oleh karyawan.
- b. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. Perilaku yang terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan ikut andil dalam berbagai aktivitas untuk memajukan perusahaan, karyawan berusaha mengumpulkan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan menaati aturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan berusaha menyelesaikan tugasnya meskipun itu sulit.
- c. *Absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Pendeknya, karyawan yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Perilaku yang

terbentuk dari aspek ini seperti, karyawan merasa senang dalam bekerja dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga waktu bekerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut berlalu begitu cepat.

3. Faktor-faktor *Employee Engagement*

Menurut Marciano (2010) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya *Employee Engagement*, yaitu:

a. *Recognition*

recognition (pengakuan), karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian *reward* diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota timberhak mendapatkannya.

b. *Empowerment*

Empowerment (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

c. *Supportive feedback*

Supportive feedback (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan *feedback* yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

d. *Partnering*

Partnering (kemitraan), karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

e. *Expectations*

Expectations (harapan), dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.

f. *Considerations*

Considerations (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.

g. *Trust*

Trust (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan,

sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan

Menurut Saks (2006) *Employee Engagement* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. *Job Characteristics*

Menurut Kahn (dalam Saks, 2006) kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang memberikan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, pertimbangan pribadi, dan kesempatan untuk memberikan kontribusi. Pekerjaan yang memiliki karakteristik pekerjaan tinggi, maka dapat mendorong karyawan lebih memaknai pekerjaan atau menjadi lebih engaged.

b. *Reward and Recognition*

Menurut Maslach et al (dalam Saks, 2006) kurangnya *reward* dan *recognition* dapat mendorong terjadinya *burnout* dan *disengagement*. Saat karyawan menerima *reward* dan *recognition* dari organisasi, mereka akan memiliki rasa kewajiban untuk merespon dengan tingkat *engagement* yang lebih tinggi.

c. *Perceived Organizational & Supervisor Support*

Menurut Kahn & May et al (dalam Saks, 2006) hubungan yang didasari dukungan dan rasa saling percaya dari atasan, serta organisasi, dapat menciptakan rasa aman secara psikologis. Sebuah studi yang dilakukan oleh Schaufeli dan Bakker (dalam Saks, 2006) menemukan bahwa dukungan dari orang lain akan mendorong terjadinya keterikatan. Dua variabel yang menangkap esensi dari dukungan sosial yang dirasakan adalah *perceived organizational support* dan *perceived supervisor support*. *Perceived organizational support* mengarah pada kepercayaan bahwa organisasi akan menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi peduli pada mereka, maka karyawan akan lebih *engaged*. *Perceived supervisor support* juga dianggap sama pentingnya dengan *perceived organizational support*. Karyawan yang memiliki persepsi dukungan organisasi positif akan memiliki komitmen organisasi, afeksi terkait dengan pekerjaan, keterlibatan pada pekerjaan, perfomansi yang meningkat, mengalami reduksi tegangan serta adanya keinginan untuk menetap (Rhoades & Eisenberg, 2002).

d. *Distributive & Procedural Justice*

Penelitian yang dilakukan oleh Colquitt et al (dalam Saks, 2006) tentang keadilan organisasi menemukan bahwa persepsi keadilan berkaitan dengan hasil organisasi, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, OCB, *withdrawal*, dan performansi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan organisasi, maka mereka akan terikat terhadap perusahaan. Disisi lain, persepsi yang rendah terhadap keadilan akan menyebabkan karyawan melakukan *withdrawal* dan *disengaged* (Saks, 2006).

B. Tinjauan Umum Quality of work life

1. Defenisi *Quality Work Life*

Istilah *Quality Of Work Life* pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Buruh Internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah *United Auto Workers* dan *General Motor* berinisiatif mengadopsi praktek *Quality Of Work Life* untuk mengubah sistem kerja. Namun pengertian *Quality of Work Life* yang banyak digunakan saat ini adalah pengertian yang berasal dari *Cascio*, hal tersebut dikarenakan *Cascio* dipandang sebagai pelopor dari perkembangan *Quality Of Work Life* itu sendiri. Dalam menjelaskan *Quality Of Work Life* terdapat dua cara yaitu: Pertama, *Quality Of Work Life* dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, *Quality Of Work Life* dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya, diartikan bahwa *Quality Of Work Life* adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja (*Cascio*, 2006).

Quality Of Work Life adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan (*job design*) dan pengembangan dalam ruang lingkup

yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment* (Koonts dalam, Septiana et al., 2010). Sementara menurut Nawawi (2012) *Quality Of Work Life* merupakan iklim kerja yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja berencana dan sistematis untuk menimbulkan kepuasan kerja, perasaan senang, terjamin dan mendapatkan perlindungan dalam bekerja.

2. Dimensi *Quality of work life*

Dimensi *Quality Of Work Life* Menurut Walton dalam Zin (2004) terdapat delapan indikator dalam pengukuran *Quality Of Work Life* yaitu pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, pengawasan, upah dan keuntungan, hubungan sosial, dan integrasi tempat kerja. Sementara, Cascio (2003) menjelaskan dimensi *Quality Of Work Life* secara umum yaitu: *employee participation, career development, conflict resolution, comunicatuon, wellness, job security, a safe environment, equitable compensation* dan *pride*. Sementara itu dimensi *Quality Of Work Life* menurut Nawawi yang dimodifikasi dari Cascio dapat dijabarkan bahwa ada sembilan aspek pada sumber daya manusia yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan sebagai berikut:

- a. Di lingkungan setiap dan semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batasbatas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasiinformasi yang dipandang penting oleh pekerja dan disampaikan tepat pada waktunya, dapat menimbulkan

rasa puas dan merupakan motivasi kerja yang positif. Untuk itu perusahaan dalam menyampaikan informasi dapat dilakukan dengan bentuk pertemuan secara langsung pada setiap pekerja atau melalui pertemuan kelompok dan dapat pula melalui sarana publikasi perusahaan, seperti bulletin, majalah perusahaan dan lain-lain.

- b. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua pekerja memerlukan pemberian kesempatan pemecahan konflik dengan perusahaan atau sesama karyawan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi itu sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu mengatur cara penyampaian keluhan/keberatan secara terbuka atau melalui proses pengisian formulir khusus untuk keperluan tersebut. Di samping itu dapat pula ditempuh dengan kesediaan mendengarkan review antar karyawan yang mengalami konflik, atau melalui proses banding (appeal) pada pimpinan yang lebih tinggi dalam konflik dengan manajer atasannya.
- c. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan kejelasan pengembangan karier masing-masing dalam menghadapi masa depannya. Untuk itu dapat ditempuh melalui penawaran untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan, memberi kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan atau pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi. Di samping itu dapat juga ditempuh melalui penilaian karya (pelaksanaan pekerjaan) untuk

mengetahui kelebihan dan kekurangannya dalam bekerja yang dilakukan secara obyektif. Pada giliran berikutnya dapat ditempuh dengan mempromosikannya untuk memangku jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan tempatnya bekerja.

- d. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing. Untuk itu perusahaan dapat melakukannya dengan membentuk tim inti dengan mengikutsertakan karyawan dalam rangka memikirkan langkah-langkah bisnis yang akan ditempuh. Di samping itu dapat pula dilakukan dengan menyelenggarakan pertemuan-pertemuan yang tidak sekedar dipergunakan untuk menyampaikan perintah-perintah dan informasi-informasi, tetapi juga untuk memperoleh masukan dan mendengarkan saran-saran/pendapat para karyawan.
- e. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya. Untuk keperluan itu perusahaan berkepentingan menciptakan dan mengembangkan identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga karyawan pada perusahaan. Dalam bentuk yang sederhana dapat dilakukan melalui logo, lambang, jaket perusahaan, dan lain-lain. Di samping itu rasa bangga juga dapat dikembangkan melalui partisipasi perusahaan terhadap kehidupan

berbangsa dan bernegara dengan mengikutsertakan karyawan, kepedulian terhadap masalah-masalah lingkungan sekitar dan mempekerjakan karyawan dengan kewarganegaraan dari bangsa tempat perusahaan beroperasi.

- f. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil/wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung yang kompetitif dan dapat mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai posisi/jabatannya di perusahaan dan status sosial ekonominya di masyarakat.
- g. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan keamanan lingkungan kerja. Untuk perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman. Beberapa usaha yang dapat dilakukan, antara lain dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja terutama dari segi fisik. Kegiatan lain dapat dilakukan dengan membentuk tim yang dapat memberikan respon cepat terhadap kasus gawat darurat bagi karyawan yang mengalami kecelakaan.

- h. Di lingkungan suatu perusahaan, semua dan setiap karyawan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikannya sebagai pekerja/karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang tertatur dalam memberikan kesempatan karyawan mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun.
- i. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemerliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi para pekerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality of work life*

Menurut Walton mengemukakan delapan bidang program *Quality Of Work Life*. Bidangbidang tersebut adalah :

- a. Kompensasi yang mencukupi dan adil Bidang ini fundamental bagi *Quality Of Work Life*, manusia bekerja untuk kehidupan, karena itu kesuksesannya tergantung pada pemenuhan kehidupannya. Kompensasi yang diberikan harus mencukupi, harus proporsional kepada tenaga kerja dan harus terjadi konsistensi internal di antara upah para tenaga kerja.

- b. Kondisi kerja yang aman dan sehat Kondisi kerja yang tidak aman dan berbahaya menyebabkan problem baik kepada karyawan dan majikan. Mungkin ada keuntungan kecil bagi para majikan dalam jangka waktu pendek, akan tetapi dalam jangka menengah dan panjang akan mempengaruhi produktivitas karyawan.
- c. Pengembangan kapasitas manusia Pekerjaan telah menjadi rutin, tak bermakna dan terlalu terspesialisasi menghilangkan pemenuhan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, upaya harus dibuat untuk meningkatkan otonomi, perspektif dan mengekspos keterampilan *multiple*.
- d. Peluang di masa yang akan datang untuk terus berkembang dan sekuriti Hal ini berhubungan dengan dengan prospek karier dari para karyawan. Jalur karier yang bermakna harus diletakkan dan pemetaan karier dari para karyawan harus diikuti. Ketentuan peluang kemajuan merupakan peran sentral dalam *Quality Of Work Life*.
- e. Integrasi sosial dalam organisasi kerja Hubungan antara dan di antara para karyawan merupakan indikator organisasi kerja yang sehat. Oleh karena itu, peluang harus disediakan untuk interaksi formal dan informal. Semua golongan, agama, ras, keterampilan, dan pangkat harus diperlukan sama dalam platform sosial. Dengan kata lain, menciptakan lingkungan yang egalitarian.

- f. Konstitusionalisme dalam organisasi kerja Hal ini terkait dengan norma organisasi yang mempengaruhi kebebasan dari karyawan secara individual. Upaya harus dibuat untuk melihat norma-norma yang benar dibentuk dalam organisasi. Hal ini berarti norma-norma yang mengakomodasikan privasi individu karyawan, kebebasan berbicara, ekuiti, dan kebebasan untuk berbeda mengenai hal tertentu.
- g. Kerja dan tempat total kehidupan Para karyawan harus tidak diperbolehkan secara terus menerus memaksakan diri mereka sendiri untuk terus bekerja. Kerja keras yang terus menerus mengakibatkan siksaan psikologi dan fisik. Oleh karena itu, harus ada keseimbangan antara kehidupan personal dan professional. Organisasi harus menciptakan liburan untuk memperkaya kehidupan para karyawan. Relevansi sosial kehidupan kerja Para karyawan harus diberikan perspektif bagaimana pekerjaannya dalam organisasi membantu masyarakat. Hal ini esensial untuk membangun relevansi eksistensi para karyawan kepada masyarakat di mana mereka tinggal.

C. Tinjauan Umum Tentang Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang lahir dalam diri setiap individu yang memiliki peranan sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Apabila komitmen yang dimiliki oleh individu dalam bekerja tinggi maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan itu akan semakin baik. Menurut Meyer & Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Sedangkan komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai berikut, menurut (Luthans, 2006).

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Jadi, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut (Mowday et al, 1982) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang kuat dalam

tujuan organisasi, dan nilai-nilai, kesediaan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya pendapat lain dari (Robbins & Judge, 2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang mengaplikasikan keterlibatan karyawan kepada perusahaan, ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan mengikuti nilai-nilai yang ada di dalam organisasi serta tidak mudah melepaskan pekerjaannya.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan wujud loyalitas seorang individu terhadap organisasi dimana akan selalu memposisikan diri dalam keberlangsungan aktivitas organisasi sehingga hal itu perlu diperhatikan komponen yang terdapat pada komitmen organisasi. Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer & Allen (1991). Ketiga model komponen tersebut adalah.

- a. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

- b. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini memungkinkan karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- c. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan setiap individu. Menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung, anggota tim yang dapat berkerjasama dengan baik dan saling membantu.

3. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Berikut ini, Dessler (2015) memberikan beberapa poin pernyataan sebagai pedoman khusus untuk mengimplementasikan system manajemen yang mungkin dapat membantu dalam memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Hal ini dilakukan dengan membuat aturan tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat dan mempertahankan komunikasi.

- b. Memperjelas dan mengomunikasikan misi. Hal ini dilakukan dengan memperjelas misi dan ideologi, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan pelatihan, membentuk tradisi.
- c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur untuk penyampaian keluhan atau masukan yang komprehensif dan menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas. Hal ini dengan membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, kerja tim dan dapat berkumpul bersama.
- e. Mendukung perkembangan karyawan. Hal ini dengan melakukan aktualitas, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memperdayakan, mempromosikan dari dalam menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Dari uraian pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa berbagai permasalahan mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan memperbaiki sistem manajemen komitmen organisasi yaitu berkomitmen pada nilai utama manusia, memperjelas dan mengomunikasikan misi, menjamin keadilan organisasi, menciptakan rasa komunitas dan mendukung perkembangan karyawan.

4. Dimensi Komitmen Organisasi

Permasalahan mengenai komitmen yang ada di organisasi atau perusahaan dapat diatasi dengan terlebih dulu memperhatikan dimensi-dimensi yang ada pada komitmen organisasi. Hal ini diuraikan oleh beberapa pendapat para ahli sebagai berikut. Allen & Meyer (1990), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu.

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen normatif (*Normative commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Menurut Mowday *et al.* (1982) mengemukakan dimensi komitmen organisasi, yaitu.

- a. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b. Kesiapan untuk bekerja keras
- c. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

D. Tinjauan Umum *Turnover Intention*

1. Defenisi *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi berbentuk berhenti melakukan pekerjaannya atau berpindah ke organisasi lainnya karena tidak mendapatkan kenyamanan dan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain. Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo (2012) menguraikan pengertian *intention to leave* adalah niat seorang pekerja untuk keluar dari organisasi baik disengaja ataupun secara sadar untuk meninggalkan tempatnya bekerja. Hal tersebut dapat diartikan juga sebagai niat karyawan untuk keluar dan berpindah dari organisasi dalam bentuk mengundurkan diri ataupun diberhentikan (Putri dan Suana, 2016).

Andini (2006) menguraikan bahwa munculnya keinginan untuk berpindah dari organisasi tempatnya bekerja dan keluar dari organisasi tersebut yang terkait dengan kepuasannya pada pekerjaan yang (Polii, 2015). Pendapat Susiani (2014) menguraikan bahwa tingkat *turnover intention* akan berlanjut pada bahasan terkait keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Susiani (2014) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah suatu rasa emosional yang muncul dari seorang karyawan berupa niat untuk meninggalkan organisasinya sesuai keinginannya sendiri. Shaw et.al (1998) dalam Bramantara dan Kartika

(2014) menguraikan bahwa *turnover intention* dibagi menjadi dua yaitu *voluntary turnover* atau *quit* merupakan keluarnya seorang karyawan dari organisasi secara sukarela sedangkan *involuntary turnover* atau pemecatan yaitu berhentinya hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi karena adanya pemecatan.

Berdasarkan gagasan diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk berhenti bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi dikarenakan perasaan tidak nyaman dalam suatu organisasi dan berniat untuk bekerja ditempat yang lebih baik. Terjadinya sebuah turnover pada sebuah organisasi yaitu adanya keinginan karyawan yang ingin berhenti bekerja dalam sebuah organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan bagian yang perlu menjadi perhatian untuk menggapai tujuan suatu organisasi. Organisasi seharusnya mampu memberikan perhatian pada kebutuhan sumber daya manusia yang tersedia guna memperbaiki kualitas layanan yang diberikan. Faktor yang memberikan pengaruh pada karyawan adalah kepuasan kerja dari karyawan tersebut yang kemudian memberikan pengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja yang memberikan dampak bagi pelaksanaan kegiatan organisasi (Wati, 2019).

Rumah sakit memiliki banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang berasal dari berbagai jenis profesi sehingga diperlukan strategi untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuannya. Salah

satu profesi yang memiliki jumlah tenaga yang cukup mendominasi pada Rumah sakit adalah perawat. Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, “perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan”. Perawat diharapkan mampu memiliki pengetahuan, kepribadian dan praktik keperawatan yang baik, juga memiliki otonomi dan mampu bertanggung jawab atas tindakan keperawatan yang dilaksanakannya. Selain itu, perawat juga memiliki peran untuk melaksanakan tindakan medis, pengawasan atau kontrol kondisi dan perkembangan pasien yang dalam perawatannya (Budiono, 2016).

Turnover intention dipahami sebagai kesungguhan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan secara sadar dan disengaja (Tett and Meyer, 1993). Isu *turnover intention* ini telah menjadi isu kritis bagi manajemen selama beberapa tahun, dan ini merupakan masalah utama bagi organisasi sekarang (Arshadi and Damiri, 2013). *Turnover intention* telah dikaitkan dengan banyak variabel penelitian oleh para peneliti seperti dengan variabel *organizational citizenship behaviour* (Memon et al., 2017), *job satisfaction* (Huang and Su, 2016), *personal resource* (Kim and Hyun, 2017), *job embeddedness* (Takawira, Coetzee and Schreuder, 2014), *pay satisfaction* (Memon, Salleh and Baharom, 2017) dan *leader – member exchange* (Agarwal et al., 2012).

Salah satu masalah yang terkait dengan masalah sumber daya manusia adalah turnover. Turnover adalah kondisi berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya menjadi pilihan terakhir. *Turnover* seringkali digunakan bagi karyawan untuk mendapatkan atau mencari keadaan yang lebih baik, namun memberikan kerugian bagi organisasi yang ditinggalkannya (Prihanjana, 2013). Keluarnya karyawan dari rumah sakit dapat memberikan dampak yang kurang baik, seperti menyebabkan terganggunya proses pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Dimana keluarnya karyawan berarti terdapat posisi yang kosong dan harus segera diisi. Selama terjadi kekosongan jabatan, karyawan yang ada akan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai lagi dengan tugasnya sehingga pekerjaan utamanya terabaikan. Hal tersebut akan mendatangkan kerugian pada organisasi sehingga diperlukan pemecahan masalah (Langitan, 2010). Oleh karena itu, bagian manajerial rumah sakit perlu mempersiapkan berbagai strategi untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan organisasi/rumah sakit (Ratnasari, 2011).

Tingginya turnover menjadi tantangan dalam berbagai organisasi dalam pengelolaan karyawan sebagai faktor pesaing. Frost (2001) menyatakan bahwa banyak organisasi profesional berada dalam dilema sebagai akibat dari kompetisi yang hadir dalam menarik dan mempertahankan pekerja yang sangat terampil karena mereka gagal mencocokkan gaji yang ditawarkan oleh pesaing mereka atau

menawarkan lebih dari pesaing mereka. Oleh karena itu, tantangan bagi banyak organisasi saat ini adalah menghasilkan strategi penghargaan yang efisien untuk mempertahankan karyawan demi keberhasilan organisasi (Terera & Ngirande, 2014).

Hal tersebut juga berpengaruh pada kegiatan pelayanan pasien karena terkait dengan keterlibatan dalam membangun hubungan antara pasien dan organisasi pelayanan kesehatan (White, 2019). Menciptakan lingkungan organisasi yang mampu mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat adalah langkah yang harus segera dicapai untuk mengurangi perpindahan karyawan. Menurut White (2019) bahwa organisasi harus fokus dalam masalah komunikasi, pengambilan keputusan, kompensasi, insentif, pengembangan karir, penghargaan dan manajemen sebagai hal yang dapat dilakukan untuk mempertahankan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Keberhasilan dari suatu organisasi sangat bergantung dari karyawannya dan salah satu sumber daya manusia dengan jumlah tenaga tertinggi di rumah sakit yaitu tenaga keperawatan. Menurut Wening (2005) bahwa turnover dapat tercapai ketika karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik. Jika turnover karyawan suatu perusahaan tinggi maka akan berdampak buruk pada keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan.

Penurunan kepuasan kerja merupakan wujud dari sikap karyawan yang tidak dapat merasakan hal-hal yang dapat membuat karyawan bertahan seperti kompensasi dan insentif yang kurang terpenuhi ataupun sikap dari manajer ke karyawan yang kurang komunikatif (Wening, 2005).. Pelaksanaan kerja perawat dilakukan secara profesional yang pada akhirnya dapat diperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini menggambarkan tingkatan seorang karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Kepuasan kerja adalah perasaan seorang terkait pekerjaan yang dilakukannya oleh dorongan dirinya sendiri dan dukungan pihak luar pada keadaan kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri (Poltak, 2016).

E. Tinjauan Umum Perawat

1. Defenisi Perawat

Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang undangan”. Ketika melaksanakan Praktik Keperawatan, adapun tugas perawat, yaitu:

- 1) Pemberi asuhan keperawatan
- 2) Penyuluh dan konselor bagi pasien
- 3) Pengelola layanan keperawatan

- 4) Peneliti keperawatan
- 5) Pelaksana tugas yang didasarkan pada pelimpahan wewenang
- 6) pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu

2. Peran dan fungsi perawat

Adapun peran dan fungsi perawat sebagai berikut :

- a. Perencanaan keperawatan untuk masing-masing pasien
- b. Pemberian perawatan langsung
- c. Identifikasi saat yang cocok guna melakukan pelayanan keperawatan bagi pasien oleh pekerja yang tidak mempunyai kemampuan perawatan profesional.
- d. Menyiapkan dan memberikan support bagi pekerja yang tidak mempunyai kemampuan keperawatan profesional untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka oleh perawat profesional.
- e. Pengelolaan manajerial dan terpadu pada ketenagaan, kelengkapan dan pelayanan secara efektif dan efisien yang dikontrol oleh perawat profesional.
- f. Penyusunan standar, audit keperawatan dan audit klinik (Syah Putra 2016).

F. Matrik Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Matrik Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Panagiotis Trivellas, Vassilis Gerogiannis, Sofia Svarna (2013)	<i>Exploring workplace implications of emotional intelligence (WLEIS) in hospitals: Job satisfaction and turnover intentions</i>	Untuk menelusuri dampak dari Emotional Intelligence (EI) pada tempat kerja dengan Kepuasan kerja dan <i>turnover</i>	Melakukan survey lapangan pada 5 organisasi pelayanan kesehatan di Greece, dengan menggunakan 145 kuesioner valid.	Dari 4 dimensi dalam emotional intelligence (EI), hanya <i>self emotional appraisal</i> (SEA) dan use of emotion yang berdampak positif pada kepuasan karyawan dengan pengembangan anggota, namun berpengaruh negative terhadap <i>turnover</i> .	Persamaan: Pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel <i>job satisfaction turnover intentions</i> Perbedaan: Penelitian melakukan survey lapangan pada 5 organisasi pelayanan kesehatan
2	Leodoro J. Labrague, Denise M. McEnroe-Petitte,	<i>Organizational Commitment and turnover intention among rural</i>	Menelusuri sejauhmana komitmen perawat dan niat berpindah	Penelitian <i>Cross sectional</i> dengan menggunakan 166 perawat	Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan keinginan untuk pindah pada organisasi.	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
	Konstantino sTsaras, Jonas P. Cruz, Paolo C. Colet, Donna S. Gloe (2018)	<i>nurses in the Phillipines: Implications for nursing management.</i>	pada fasilitas kesehatan di Filipina	pada 9 rumah sakit pedesaan di Filipina Tengah. Pengumpulan data menggunakan dua instrument standar yaitu kuesioner komitmen organisasi dan 6 item skala inventarisasi keinginan untuk pindah		<i>turnover intension</i> Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di rumah sakit pedesaan di Filipina
3	Aryo dewanto, (2016)	<i>Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava</i>	bertujuan untuk mengetahui pengaruh Employee Engagement terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) dan turnover intention perawat di RS	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 102 orang yang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan turnover intention. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel <i>Employee Engagement</i> dan <i>truunover intention</i> Perbedaan:

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		<i>Husada Kapanjen Malang)</i>	Wava Husada	bertugas di unit rawat inap dan rawat jalan RS Wava Husada Kapanjen-Malang. Instrument pada penelitian ini merujuk pada skala likert 5 poin. Analisis data yang digunakan adalah uji path analysis untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel	perawat di RS Wava Husada Kapanjen. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung Employee Engagement terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.	Penelitian ini dilakukan di RS Wava Husada pada unit rawat inap dan rawat jalan
4	Nguyen (2011)	<i>Mediating role of Employee Engagement in the relationship between job resources and</i>	bertujuan untuk menyelidiki pengaruh sumber daya pekerjaan dan sumber daya	metode distribusi normal, dan metode Bootstrap di Macro, Preacher and Hayes(2004)	<i>Employee Engagement</i> berkorelasi negatif dan signifikan terhadap turnover intention Employee Engagement memediasi penuh	Persamaan: Penelitian ini sama-sama variabel <i>Employee Engagement</i>

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		<i>personal resources with turnover intention among female nurses</i>	pribadi pada niat berpindah dengan peran mediator dari keterlibatan kerja perawat wanita di RS Isfahan Alzahra.		hubungan antara personal resources dan turnover intention, serta hubungan antara job resources dan turnover intention. v	dan <i>turnover intention</i> Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di RS Isfahan Alzahra
5	Guldal Guleryuz, Semra Guney, Eren Miski Aydın, Oznur Asan (2008)	<i>The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses: A questionnaire survey</i>	Meneliti hubungan antara kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi perawat dan efek mediasi kepuasan kerja antara kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.	Menggunakan kuesioner yang terdiri dari kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan bagian komitmen organisasi untuk menyelidiki hubungan antara variabel-variabel ini. Beberapa pertanyaan sosio demografis dasar dimasukkan.	Kecerdasan emosional secara signifikan dan positif terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga signifikan. Kepuasan kerja ditemukan terkait dengan “ regulasi emosi dan “ penggunaan emosi (UOE) dan “ penggunaan emosi (UOE). ‘App Penilaian emosional orang lain’	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel <i>job satisfaction</i> Perbedaan: Penelitian hanya meneliti perawat

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
					tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja atau komitmen organisasi dan “ penilaian emosi diri (SEA) ’ditemukan sebagai penekan	
6	Luma Ghazi Ibrahim Alzame et.al (2020)	<i>The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational Commitment.</i>	Bertujuan untuk mengetahui peran mediasi komitmen organisasi pada kualitas kehidupan kerja dan hubungannya dengan turnover intention antara perawat Malaysia	Desain cross-sectional deskriptif, menggunakan survei laporan diri dilakukan pada 430 perawat dari rumah sakit pendidikan	Efek mediasi (efek tidak langsung) komitmen organisasi terhadap hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan niat berpindah (QWL→OC→IT) adalah negatif dengan koefisien jalur 0,234, sedangkan pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap niat berpindah (QWL→IT) adalah negatif dengan koefisien jalur yang lebih kecil 0,228. Ini berarti bahwa hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keinginan berpindah sebagian	<p>Persamaan: Penelitian ini menuggunkan variabel <i>turnover intentions</i></p> <p>Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di Malaysia dan hanya meneliti perawat</p>

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
					dimediasi oleh komitmen organisasi ($P < 0,001$).	
7	Ifrah Harun (2020)	<i>Factors Affecting Turnover Intention in Public Healthcare Workforce: A Conceptual Study</i>	Untuk mengetahui niat berpindah karyawan	Review literature	Berdasarkan hasil review bahwa terdapat 4 yang sangat berpengaruh terhadap berpindahnya karyawan yaitu adanya konflik keluarga-pekerjaan, pengaruh role stressor dan Turnover intention, pengaruh mediasi Employee Engagement terhadap hubungan work family conflic.	Persamaan: Penelitian ini menggunakan variabel <i>turnover intention</i> Perbedaan: Penelitian ini menggunakan review literature
8	Rai & Tripathi, (2015)	<i>A Study on QWL and its effects on Job Performance</i>	Mengetahui pengaruh, kontribusi, dan hubungan QWL terhadap kinerja	Studi kuantitatif menggunakan kuesioner	Ditemukan juga bahwa QWL berhubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan yang selanjutnya mempengaruhi kinerja organisasi.	Persamaan: Penelitian ini menggunakan variabel QWL Perbedaan: Penelitian ini melihat hubungan QWL dan kinerja

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
						karyawan
9	Acheampong, Augustine. Muhammed, Musa Ahmed. Agyapong, (2016)	<i>Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff</i>	Studi ini menguji efek mediasi dari komitmen organisasi dalam hubungan antara staf universitas yang dipersepsikan QWL dan kinerja karyawan	Sampel yang digunakan merupakan staf dengan masa kerja 2 tahun dengan menggunakan teknik stratified dan simple random sampling. Sehingga jumlah sampelnya menggunakan daftar SDM yang ada. Adapun penelitian menggunakan kuesioner yang disebar pada 55 responden.	Hasil dari analisis regresi yang dimediasi dan Pearson r menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara parsial memediasi hubungan antara QWL dan kinerja. Selain itu QWL berhubungan positif dengan kinerja	Persamaan: Penelitian sama-sama menggunakan variabel QWL Perbedaan: Penelitian ini dilakukan pada Staf Universitas
10	(Indra Wahyu dkk, 2017)	<i>Influence of quality of work life to towards Psychological</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan	Jenis penelitian ini adalah menggunakan desain penelitian	Hasil penelitian menunjukkan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		<i>Well-Being and Turnover Intention of Nurses and Midwives in Hospital</i>	antara kualitas kehidupan kerja, psychological well-being, dan keinginan pindah kerja perawat dan bidan di rumah sakit	kuantitatif korelasional dengan pendekatan potong lintang. Analisis data menggunakan Partial Least Square.	signifikan terhadap psychological well-being perawat, kualitas kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan pindah kerja, psychological well-being tidak berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja, sehingga psychological well-being tidak memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan pindah kerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh pada psychological well-being dan keinginan pindah kerja, sehingga peningkatan kualitas kehidupan kerja akan mengurangi keinginan pindah kerja dan meningkatkan	variabel QWL Perbedaan: Penelitian ini melihat kualitas kehidupan kerja dan psychologcal well-being

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
					psychological well-being.	
11	(Nayak & Sahoo, 2015)	<i>Quality of Work Life and Organizational Performance: The Mediating Role of Employee Commitment</i>	Menginvestigasi hubungan antara QWL, kinerja organisasi dan komitmen karyawan	Survey menggunakan kuesioner pada 205 karyawan pelayanan kesehatan kemudian dilakukan analisis menggunakan SPSS 20.	Komitmen karyawan sebagai partial dan mediator pada hubungan antara QWL dan kinerja organisasi.	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan QWL Perbedaan: Penelitian ini dilakukan pada pelayanan kesehatan
12	Reetika , Kubendran, Muthukumar. S, (2019)	<i>A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance</i>	Menilai dampak QWL pada Kinerja Kerja dan dimensinya — kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontra-produktif (CWB) di antara karyawan	Data dikumpulkan dari sampel 270 karyawan HPPCL, yang dipilih dengan menggunakan teknik convenience sampling.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa QWL yang dialami karyawan HPPCL berpengaruh signifikan dan positif terhadap tugas, kontekstual dan kinerja secara keseluruhan, serta signifikan, lemah dan negatif terhadap CWB mereka. Hasil juga mengungkapkan bahwa karyawan sering	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel QWL Perbedaan: Penelitian ini dilakukan pada karyawan HPPCL

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
			Himachal Pradesh Power Corporation Limited (HPPCL).		melakukan tugasnya dengan memuaskan. Namun, mereka diketahui memiliki keterlibatan yang signifikan dalam CWB, yang juga terbukti memperburuk kinerja kerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, CWB merupakan bidang yang menjadi perhatian organisasi.	
13	(Beh, Loo See. Rose, 2007)	<i>Characteristics of Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in Indonesia</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengeksplorasi kualitas kehidupan kerja (QWL) serta untuk mengetahui faktor-faktor QWL yang dianggap	Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan analisis faktor serta uji validitas dan reliabilitas untuk memenuhi tujuan penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar dimensi QWL karyawan berada dalam kategori valid, dengan rata-rata 80 persen variabel ini. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan ada dua faktor utama yang membentuk kualitas kehidupan kerja	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel QWL Perbedaan: Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Dita Transformasi Insani.

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
			sebagai faktor utama pada karyawan PT. Duta Transformasi Insani, sebuah jasa konsultasi manajemen di Indonesia.		karyawan PT. Duta Transformasi yaitu budaya organisasi yang mendukung sebesar 47,75 persen, dan fasilitas organisasi sebesar 13,03 persen.	
14	Laxman, (2017)	<i>Impact of Quality of Work Life on Job Performance</i>	Untuk mengkaji peran kualitas kehidupan kerja (variabel bebas) terhadap salah satu hasil manajemen sumber daya manusia yang penting yaitu kepuasan kerja (variabel terikat) yang menghasilkan prestasi kerja.	Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif	Dasar yang mendukung dan sangat percaya pada kualitas kehidupan kerja adalah jaminan bahwa hal itu memberikan situasi yang saling menguntungkan. Dalam konteks ini, ini meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan yang menghasilkan peningkatan produktivitas, durasi kerja mereka dan akibatnya meningkatkan profitabilitas bagi	Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel QWL Perbedaan: Penelitian ini melihat dampak kualitas kerja terhadap prestasi kerja

No	Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
					organisasi.	
15	Kartika Lilisantosa dkk, (2021)	<i>The Role of Quality Work of Life on Turnover Intention in Gading Pluit Hospital</i>	Bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh QWL, stres kerja, dan OCB pada perawat rawat inap	Menggunakan metode campuran atau mix method	Menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan perilaku ocb terhadap turnover perawat	<p>Persamaan: Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel QWL</p> <p>Perbedaan: Penelitian ini menggunakan metode kombinasi dan sampel yang digunakan hanya perawat rawat inap saja.</p>

Berdasarkan beberapa kajian jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* dan *quality or work life* berpengaruh terhadap *turnover* sehingga hal tersebut dapat menjadi rujukan untuk peneliti dalam melakukan penelitian di RS Grestelina Makassar.

G. Mapping Teori

Gambar 2 Mapping Teori

<i>Employee Engagement</i>	<i>Quality of work life</i>	Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>
<p><u>Aryo dewanto, 2016</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. <i>Turnover intention</i> <p><u>Defra yudha, 2015</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja perawat 2. Motivasi 3. Pendidikan 4. Kemampuan 5. keterampilan dan pengetahuan, <p><u>Schaufeli & Bakker (2010)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 	<p><u>L. O'Brien-Pallas and A. Baumann (1992)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Individual Factors 2. Social/environmental/contextual factors 3. Operational factors 4. Administrative factors 5. Patient demand on system 6. Health care policy 7. Labor market <p><u>Villeneuve et al (1995)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work setting issues</i> 2. <i>The work itself</i> 3. <i>Personal satisfaction and feelings about work</i> 4. <i>Work life/home life interactions</i> 5. <i>Management/leadership issues</i> 6. <i>Societal/work world issues</i> <p><u>(Brooks & Anderson, 2005)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Life</i> 2. <i>Work Design</i> 3. <i>Work Context</i> 	<p><u>Meyer & Allen (1991)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> <p><u>Mowday et al. (1982)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi 2. Kesiapan untuk bekerja keras 3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi <p><u>McMurray et al. (2004)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja 2. Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi 	<p><u>Shah, Fakhr, Ahmad, & Zaman (2010)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Push Factors (Controlled)</i> 2. <i>Pull Factors (Uncontrolled)</i> 3. <i>Personal Factors</i> <p><u>Radzi, Ramley, Salehuddin, & Othman (2009)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Justice</i> 2. <i>Procedural Justice</i> 3. <i>Distributive Justice</i> <p><u>Kuotsai (1998)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Gender (Female)</i> 2. <i>Job satisfaction</i> 3. <i>Job Security</i> <p><u>Panagiotis Trivellas, Vassilis Gerogiannis, Sofia</u></p>

Employee Engagement	Quality of work life	Komitmen Organisasi	Turnover Intention
<p>3. Absorption</p> <p><u>Macey dan Schneider (2008)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trait engagement 2. State engagement 3. Behavioral engagement 4. Empowerment 	<p>4. Work World</p>		<p><u>Svarna(2013)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan 2. <i>Emotional intelegence</i> <p><u>Leodoro J. Et al 2018</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen 2. Keinginan berpindah <p><u>Ifrah Harun (2020)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik keluarga-pekerjaan 2. stres

Adapun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi turnover yaitu variabel *quality of work life* dan variabel *employee engagement*. Berikut ini beberapa variabel yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu *quality of work life* oleh L. O'Brien-Pallas and A. Baumann (1992) menyatakan ada tujuh indikator yaitu *Individual Factors, Social/environmental/contextual factors, Operational factors, Administrative factors, Patient demand on system, Health care policy, Labor market*. Menurut Villeneuve et al (1995) ada lima indikator yaitu *Work setting issues, The work itself, Personal satisfaction and feelings about work, Work life/home life interactions, Management/leadership issues dan Societal/work world issues*. Teori *employee engagement* yang disebutkan oleh Aryo dewanto, 2016 ada dua indikator yaitu kepuasan kerja dan turnover intention. Sedangkan menurut Defra yudha, 2015 ada lima indikator yaitu Kinerja perawat, Motivasi, Pendidikan, Kemampuan dan keterampilan dan pengetahuan. Dan menurut Macey dan Schneider (2008) ada empat indikator yaitu Trait engagement, State engagemen, Behavioral engagement dan pemberdayaan. Pada teori turnover intention yang dikemukakan oleh Radzi, Ramley, Salehuddin, & Othman (2009) ada tiga indikator yaitu *Organizational Justice , Procedural Justice dan Distributive Justice*. Sedangkan menurut Shah, Fakhr, Ahmad, & Zaman (2010) terdapat tiga indikator yaitu *Push Factors (Controlled), Pull Factors (Uncontrolled) dan*

Personal Factors. Berdasarkan beberapa variabel yang dikemukakan diatas, maka peneliti menggunakan teori **Quality of Work Life** Brooks & Anderson, 2005 yang terdiri dari empat indikator yaitu *Work Life, Work Design, Work Context, Work World*. Teori **Employee Engagement** Schaufeli & Bakker (2010) yang terdiri dari tiga indikator yaitu *vigor, dedication* dan *absorption*. Teori **Komitmen Organisasi Meyer & Allen (1991)** dengan indikator *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* dan variabel **Turnover Intention**.

H. Kerangka Teori

Menurut beberapa penelitian tingginya **Turnover Intention** disebabkan oleh berbagai faktor yaitu kelelahan kerja, komitmen organisasi, *Employee Engagement*, *Quality of Work Life*, *shift* kerja, stress kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi peneliti memilih variabel **Employee Engagement**, **Quality of Work Life** dan **Komitmen Organisasi** terhadap **Turnover Intention**.

Pada rumah sakit **Employee Engagement** sangat dibutuhkan karena merupakan gagasan multidimensi secara emosi, kognitif ataupun fisik. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada waspada dan secara emosi terhubung dengan orang lain. Karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya sehingga menurunkan keinginan untuk berpindah (Khan dalam Luthans dan Peterson, 2002). Hasil penelitian terdahulu yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fauzia & Marwansyah, (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan **Employee Engagement** dan **Turnover Intention** sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rachman & Dewanto, (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung *employee engagement* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa **Employee Engagement** dan **Turnover Intention** bisa berhubungan secara langsung dan tidak langsung.

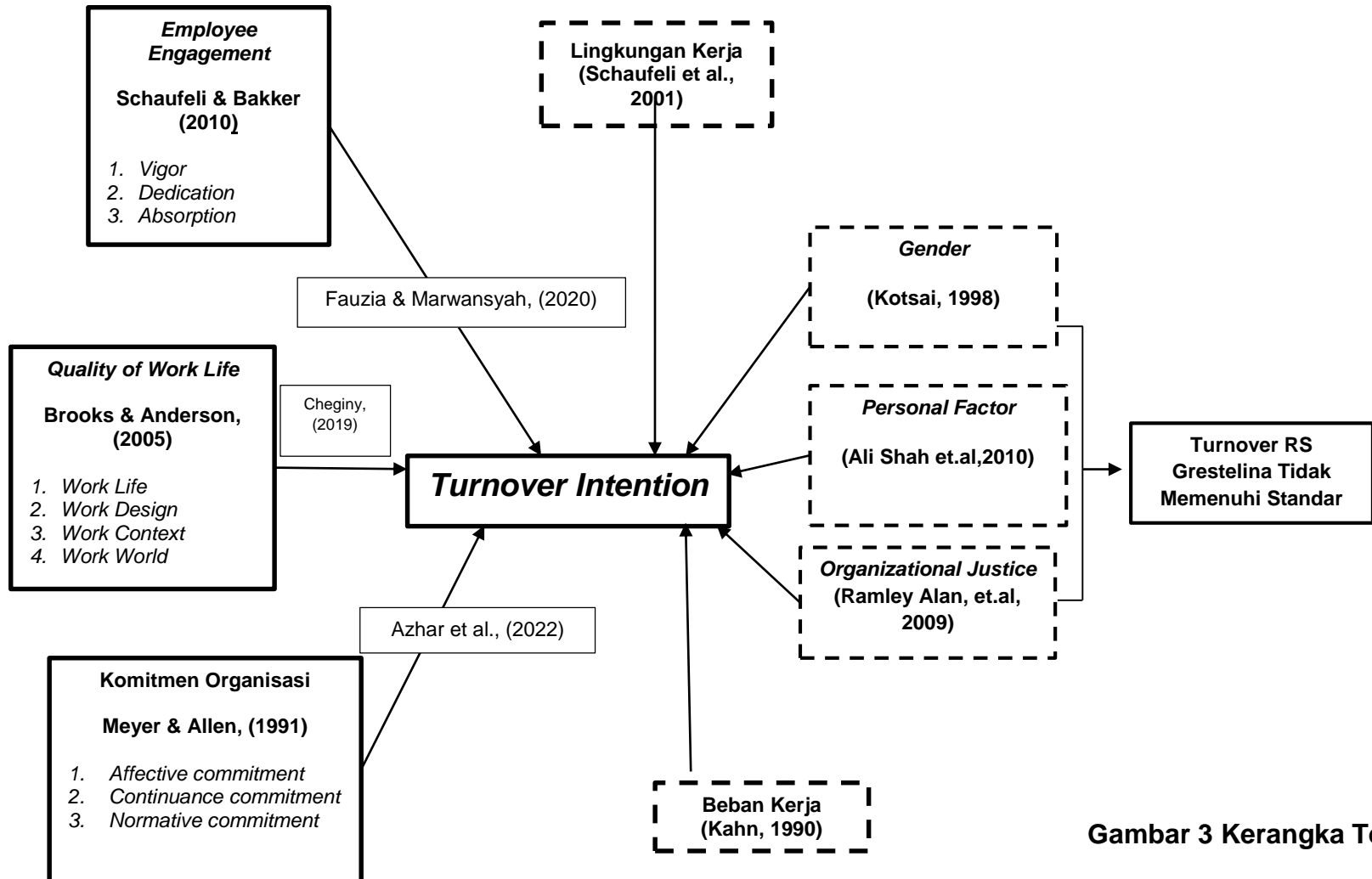
Untuk membantu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan, minat dan tekanan yang dihadapi oleh karyawan sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan mengurangi turnover karyawan dengan cara mengembangkan **Quality of Work Life** (Silva et al., 2021). Dalam upaya meningkatkan **Quality of Work Life** tidaklah mudah karena dalam prosesnya banyak sekali tantangan bahkan jika tidak didukung oleh berbagai pihak biasanya usaha ini bisa terjadi kegagalan. Dukungan manajer sangat dibutuhkan dan penting karena akan menentukan kinerja para pegawai. **Quality of Work Life** memiliki hubungan signifikan dengan **Turnover Intention** (Beh & Rose, 2007). Hasil penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh Cheginy, (2019) menunjukkan bahwa **Quality of Work Life** salah satu faktor yang menyebabkan tinggi **Turnover Intention** perawat.

Selain **Quality of Work Life**, **Komitmen Organisasi** juga dapat mempengaruhi **Turnover Intention**. **Komitmen Organisasi** sebagai salah satu variabel yang mempunyai posisi tinggi dalam perilaku organisasi dalam beberapa tahun terakhir telah menarik banyak perhatian peneliti di bidang perilaku organisasi, khususnya di bidang psikologi sosial (Kotler, 2012). **Komitmen Organisasi** adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Hal tersebut berkaitan dengan keputusan apakah individu merasa bahagia

dan ingin senantiasa menjadi bagian dari organisasi. **Komitmen Organisasi** dapat diketahui setelah karyawan bekerja dan merasakan peran yang diberikan kepadanya serta peran aktif perusahaan dalam mengelolanya dalam kurun waktu tertentu. Suatu **Komitmen Organisasi** menunjukkan adanya suatu daya upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Irefin & Mechanic, 2014). Hasil penelitian yang mendukung bahwa **Komitmen Organisasi** mempengaruhi tingginya **Turnover Intention** yaitu penelitian yang dilakukan oleh Silva et al., (2021) menunjukkan bahwa **Komitmen Organisasi** berpengaruh secara signifikan terhadap **Turnover Intention** begitupun penelitian yang dilakukan oleh Azhar et al., (2022) menunjukkan bahwa **Komitmen Organisasi** berpengaruh signifikan terhadap **Turnover Intention** perawat.

Adapun beberapa penelitian yang mendukung bahwa variabel **Employee Engagement, Quality of Work Life** dan **Komitmen Organisasi** terhadap **Turnover Intention** yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tambunan et al., (2020) menunjukkan bahwa **Employee Engagement, Quality of Work Life** dan **Komitmen Organisasi** berpengaruh signifikan terhadap **Turnover Intention**.

Berdasarkan mapping teori, maka kerangka teori yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

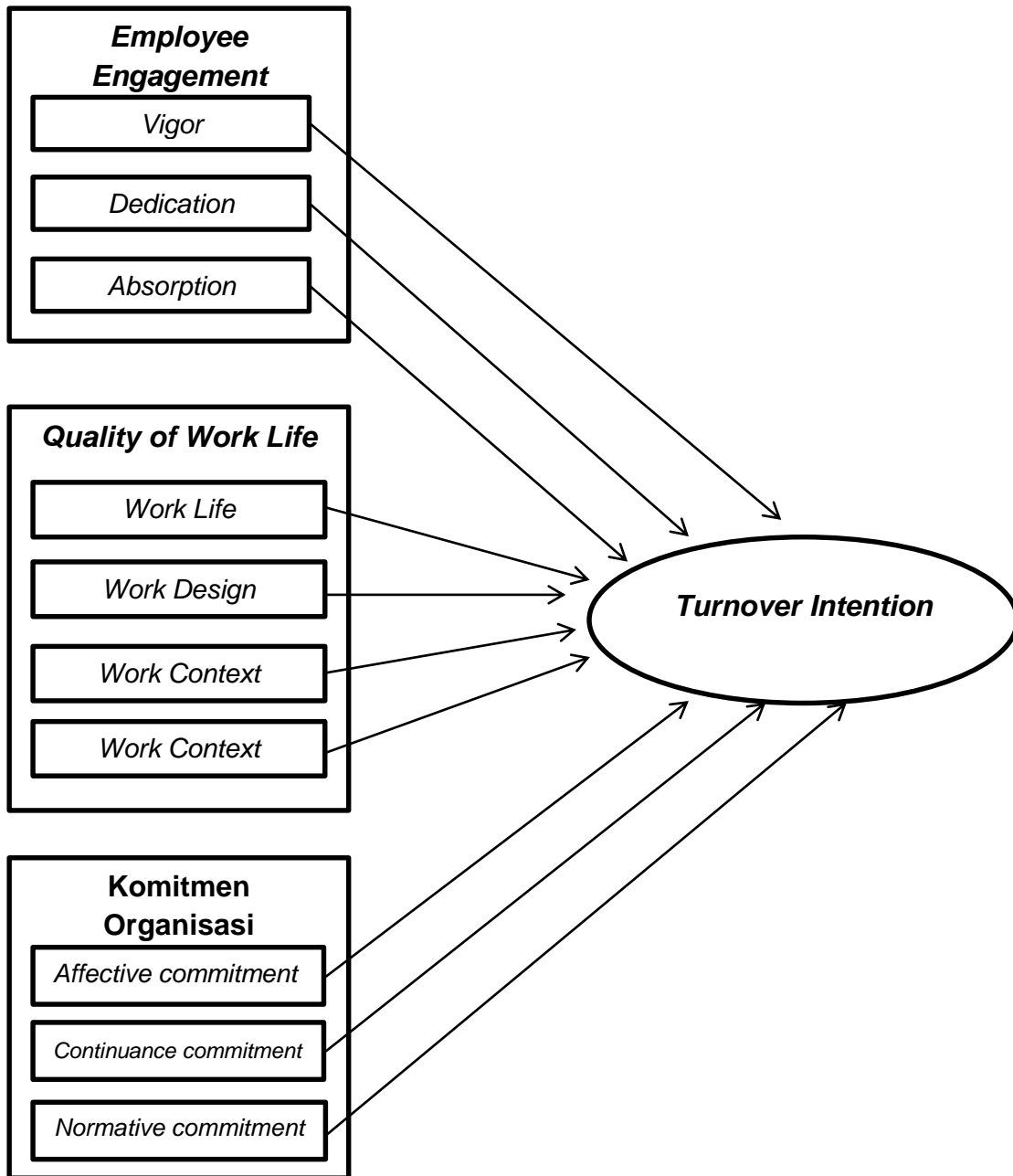


Gambar 3 Kerangka Teori

(Teori (Luthans, 2006); (Schaufeli et al., 2001);(Kahn, 1990); (Fishbein & Ajzen, 1975) (Vroom V, 2000); (Liden & Maslyn, 1998); (Bakker & Demerouti, 2008); (Stephen, 2015)

I. Kerangka Konsep

Berdasarkan gambar kerangka teori, maka gambar kerangka konsep yang dapat digunakan oleh peneliti adalah untuk variabel **Employee Engagement** teori dari **Schaufeli & Bakker (2010)** dengan indikator **vigor, dedication dan absorption**, variabel **Quality of Work Life** teori dari Brooks & Anderson, (2005) dengan indikator **work life, work design, work context dan work world**, variabel **Komitmen Organisasi Meyer & Allen (1991)** dengan indikator **affective commitment, continuance commitment dan normative commitment** dan variabel **Turnover Intention**.



Gambar 4 Kerangka konsep

KETERANGAN : : Variabel independen : Variabel dependen

J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Null (Ho)
 - a) Tidak ada pengaruh langsung *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor* terhadap *Turnover Intention* perawat?
 - b) Tidak ada pengaruh langsung *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Dedication* terhadap *Turnover Intention* perawat?
 - c) Tidak ada pengaruh langsung *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Absorption* terhadap *Turnover Intention* perawat?
 - d) Tidak ada pengaruh langsung *Quality of work life* berdasarkan dimensi *Work Life* terhadap *Turnover Intention* Perawat?
 - e) Tidak ada pengaruh langsung *Quality of work life* berdasarkan dimensi *Work Design* terhadap *Turnover Intention* perawat?
 - f) Tidak ada pengaruh langsung *Quality of work life* berdasarkan dimensi *Work Context* terhadap *Turnover Intention* Perawat ?
 - g) Tidak ada pengaruh langsung *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work World* terhadap *Turnover Intention* Perawat ?

- h) Tidak ada pengaruh langsung komitmen organisasi berdasarkan dimensi *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat?
- i) Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Continuance Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat?
- j) Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Normative Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat?
- k) Tidak ada variabel *Employee Engagement*, *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi berdasarkan dimensinya yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar?

2. Hipotesis alternatif(Ha)

- a) Ada pengaruh langsung *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Vigor* terhadap *Turnover Intention* perawat
- b) Ada pengaruh langsung *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Dedication* terhadap *Turnover Intention* perawat
- c) Ada pengaruh langsung *Employee Engagement* berdasarkan dimensi *Absorption* terhadap *Turnover Intention* perawat
- d) Ada pengaruh langsung *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work Life* terhadap *Turnover Intention* Perawat

- e) Ada pengaruh langsung *Quality of work life* berdasarkan dimensi *Work Design* terhadap *Turnover Intention* perawat
- f) Ada pengaruh langsung *Quality of work life* berdasarkan dimensi *Work Context* terhadap *Turnover Intention* Perawat
- g) Ada pengaruh langsung *Quality of Work Life* berdasarkan dimensi *Work World* terhadap *Turnover Intention* Perawat
- h) Ada pengaruh langsung komitmen organisasi berdasarkan dimensi *Affective Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat
- i) Ada pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Continuance Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat
- j) Ada pengaruh Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi *Normative Commitment* terhadap *Turnover Intention* Perawat
- k) Ada pengaruh variabel *Employee Engagement*, *Quality of Work Life* dan Komitmen Organisasi berdasarkan dimensinya yang paling berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Perawat di RS Grestelina Makassar

H. Definisi Operasional Penelitian

Tabel 3 Definisi Operasional Penelitian

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
1.	<i>Employee Engagement</i>	<i>Employee Engagement</i> sebagai keadaan psikologis yang positif dan memuaskan dari orang-orang dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka yang membuat mereka merasa terlibat sepenuhnya aspek di rs yaitu	1. Vigor 2. Dedication 3. Absorption	Kuesioner sebanyak 11 pertanyaan dengan menggunakan skala likert: 1. Sangat setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju • Skor tertinggi (11x4) = 44 • Skor terendah (11x1) = 11 • Skor range (44-11) = 33 • Interval skor (33/2) = 16,5 • Skor (44-16,5) = 27,5	Kriteria objektif a. Baik: jika total skor jawaban responden $\geq 27,5$ b. Buruk: jika total skor jawaban responden $< 27,5$
	<i>Employee Engagement</i> adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya . (Schaufeli & Bakker 2004)	1. <i>vigor</i> energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. 2. <i>Dedication</i> mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. 3. <i>Absorption</i> dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari			

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
		pekerjaan.			
2.	<p>Quality of Work Life</p> <p><i>Quality of work life</i> adalah persepsi karyawan mengenai keadaan fisik dan psikis dalam pekerjaannya (Cascio, 2006.)</p>	<p><i>Quality of work life</i> adalah mengenai keadaan fisik dan psikis dalam mengerjakan pekerjaan di rumah sakit grestelina makassar Indikatornya adalah</p> <p>1. <i>Work Life</i> adalah mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kebutuhan keluarga, pekerjaan tidak terganggu karena persoalan keluarga di rumah, masih memiliki energi setelah bekerja, Sistem jam kerja (Shift) memberikan dampak negatif terhadap kehidupan saya sehari-hari, mampu menyediakan waktu untuk merawat keluarga saya, dan mampu menyediakan waktu untuk merawat keluarga saya (keluarga inti) yang sedang sakit</p> <p>2. <i>Work World</i> adalah merasa bahwa masyarakat memiliki gambaran yang baik tentang perawat, Jasa medis yang diterima sudah sesuai dengan</p>	<p>1. <i>Work Life</i> 2. <i>Work World</i> 3. <i>Work Context</i> 4. <i>Work Design</i></p>	<p>Kuesioner sebanyak 28 pertanyaan dengan menggunakan skala likert:</p> <p>1. Sangat setuju 2. Setuju 3. Tidak setuju 4. Sangat tidak setuju</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skor tertinggi (28x4) = 112 • Skor terendah (28x1) = 28 • Skor range (112-28) = 84 • Interval skor (84/2) = 42 <p>Skor (112-42) = 70</p>	<p>Kriteria objektif</p> <p>a. Baik : jika total skor jawaban responden ≥ 70</p> <p>b. Buruk: jika total skor jawaban responden < 70</p>

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
		<p>pekerjaan, mampu untuk menemukan pekerjaan di rumah sakit lain, pekerjaan sekarang menjamin kebutuhan dan memiliki dampak yang positif terhadap kehidupan pasien/keluarga.</p> <p>3. <i>Work Context</i> adalah mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan saya, Kelengkapan perawatan dan peralatan pasien sudah memadai, mampu menjalin persahabatan dengan rekan kerja, memiliki rekan kerja yang dapat bekerja sama, Lingkungan kerja saya bersifat kekeluargaan, Penghargaan dari kepala ruangan cukup baik terhadap kinerja, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dibuat oleh kepala ruangan terhadap pelayanan di ruangan saya bekerja, Ruang istirahat perawat sangat nyaman, menerima dukungan untuk mengikuti program</p>			

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
		<p>pendidikan/pelatihan yang berkelanjutan dan merasa aman dari bahaya (fisik, emosi atau kata-kata) di tempat saya bekerja.</p> <p>4. <i>Work Design</i> adalah puas dengan pekerjaan sebagai perawat, Beban kerja sangat berat, melakukan banyak tugas lain di luar tugas-tugas keperawatan, mengalami banyak gangguan dalam melakukan pekerjaan, Waktu yang tersedia sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, Jumlah perawat yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan rumah sakit dan mampu memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas.</p>			
3.	<p>Komitmen Organisasi</p> <p>Komitmen organisasi adalah sebuah kekuatan yang</p>	<p>Komitmen organisasi adalah persepsi perawat tentang keterikatan\ emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila</p>	<p>1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment.</i></p>	<p>Kuesioner sebanyak 20 pertanyaan dengan menggunakan skala likert:</p>	<p>Kriteria objektif</p> <p>a. Baik: jika total skor jawaban</p>

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
	<p>mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau lebih. (Meyer & Allen, 1991)</p>	<p>dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi yang terdiri dari indikator</p> <p>1. <i>Affective Commitment</i> adalah senang menghabiskan sisa karir saya dengan rumah sakit ini, senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan rumah sakit ini, masalah rumah sakit ini termasuk masalah saya sendiri, tidak mudah terikat atau melekat pada rumah sakit lain seperti saya terikat dengan rumah sakit ini, merasa seperti bagian dari keluarga di rumah sakit ini, merasa terikat secara emosional dengan rumah sakit ini, Rumah sakit ini memiliki banyak arti pribadi saya dan memiliki perasaan yang kuat terhadap rumah sakit</p> <p>2. <i>Continuance Commitment</i> adalah perasaan takut ketika berhenti dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan pengganti, sulit untuk meninggalkan rumah sakit yang</p>		<p>1.Sangat setuju 2.Setuju 3.Tidak setuju 4.Sangat tidak setuju</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skor tertinggi (20x4) = 80 • Skor terendah (20x1) = 20 • Skor range (80-20) = 40 • Interval skor (40/2) = 20 <p>Skor (80-20) = 60</p>	<p>responden ≥ 60</p> <p>b. Buruk: jika total skor jawaban responden < 60</p>

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
		<p>sekarang, tetap setia terhadap rumah sakit , tidak memiliki pertimbangan untuk keluar dari rumah sakit ini dan Komitmen terhadap rumah sakit.</p> <p>3. <i>Normative Commitment</i> adalah pendapat tentang orang-orang yang sering pindah tempat kerja itu tidak baik, pendapat tentang kesetiaan seseorang pada organisasinya, kesetiaan itu penting, diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan, setia hanya pada satu tempat kerja dan menjadi bagian dari rumah sakit.</p>			
4.	<i>Turnover Intention</i>				
	<p><i>Turnover Intention</i> adalah Keinginan responden untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternative pekerjaan di</p>	<p><i>Turnover Intention</i> adalah yang akan dilakukan oleh peneliti adalah melihat Persepsi responden mengenai keinginannya untuk pindah atau meninggalkan rumah sakit dan mencari pekerjaan lain. Adapun indikator</p> <p>1. Komitmen adalah tidak akan meninggalkan rumah sakit dan tidak mencari-cari informasi tentang lowongan pekerjaan.</p>	<p>1.komitmen 2.keinginan berpindah</p>	<p>Kuesioner sebanyak 6 pertanyaan dengan menggunakan skala likert:</p> <p>1.Sangat setuju 2.Setuju 3.Tidak setuju 4.Sangat tidak setuju</p>	<p>Kriteria objektif</p> <p>a. Baik : jika total skor jawaban responden ≥ 15</p> <p>b. Buruk : jika total skor</p>

NO.	DEFINISI TEORI	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	ALAT DAN CARA PENGUKURAN	KRITERIA OBJEKTIF
	tempat lain. Leodoro J. Et al, (2018)	2. Keinginan untuk pindah adalah sering berpikir untuk keluar dari rumah sakit ini, mencari informasi pekerjaan ditempat lain akan keluar dari rumah sakit inijika ada kesempatan yang lebih baik dan meninggalkan rumah sakit ini dalam waktu dekat		<ul style="list-style-type: none"> • Skor tertinggi (6x4) = 24 • Skor terendah (6x1) = 6 • Skor range (24-6) = 18 • Interval skor (18/2) = 9 Skor (24-9) = 15	jawaban responden < 15