

SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA STAF DI RUMAH
SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2023**

**YUVIA ANGELA
K011191129**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA STAF DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN
TAHUN 2023**

Disusun dan diajukan oleh

YUVIA ANGELA

K011191129

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 18 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. dr. A. Indahwati Sidin, MHSM
NIP. 19730104 200012 2 001

Adelia U. A. Mangilep, SKM., MARS
NIP. 19820818 201504 2 003



Ketua Program Studi,

Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc
NIP. 19760418 200501 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Selasa
Tanggal 18 Juli 2023.

Ketua : Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM (.....)

Sekretaris : Adelia U. Ady Mangilep, SKM., MARS (.....)

Anggota :

1. Dr. dr. Noer Bahry Noor, M. Sc (.....)

LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuvia Angela
NIM : K011191129
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Departemen : Manajemen Rumah Sakit
Jenjang : Strata 1

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan tiruan, salinan atau publikasi dari skripsi yang telah dipergunakan untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat baik di lingkungan Universitas Hasanuddin, maupun di sekolah tinggi lain, serta belum pernah dipublikasikan.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta bersedia menerima sanksi jika ternyata pernyataan di atas tidak benar.

Makassar, 6 Juli 2023


Yuvia Angela

RINGKASAN

Universitas Hasanuddin
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Manajemen Rumah Sakit

Yuvia Angela

“Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada Staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023”

(xv + 105 Halaman + 31 Tabel + 6 Lampiran)

Tingkat *turnover* staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin mencapai 11,9% dan telah melebihi standar minimal yakni 10%. *Turnover* biasanya dimulai dengan adanya *turnover intention* dan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *employee engagement*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah 624 staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin dengan jumlah sampel sebanyak 238 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner untuk mengukur *employee engagement* dan *turnover intention* staf. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk membahas hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat *employee engagement* yang *engaged* ada 46 orang (19,3%) dan sisanya 192 orang (80,7%) *not engaged*. Tingkat *turnover intention* responden mayoritas rendah (49,6%). *Employee engagement* berpengaruh cukup terhadap *turnover intention* ($p = <0,001$) dengan dimensi *employee engagement* yang berpengaruh terhadap *turnover intention* ialah kebutuhan dasar dan kerjasama tim. Diharapkan kepada rumah sakit agar dapat meningkatkan *employee engagement*-nya.

Jumlah Pustaka : 110 (1994 – 2023)

Kata Kunci : *employee engagement*, *turnover intention*, staf, rumah sakit, pengaruh

SUMMARY

**Hasanuddin University
Public Health Faculty
Hospital Management**

Yuvia Angela

**“The Effect of Employee Engagement on Turnover Intention of Staffs at
Hasanuddin University Hospital in 2023”**

(xv + 105 pages + 31 Tables + 6 Attachments)

The staff turnover rate at Hasanuddin University Hospital reached 11.9% and exceeded the minimum standard of 10%. Turnover usually starts with turnover intention; one factor influencing turnover intention is employee engagement. The purpose of this study is to determine whether there is an effect of employee engagement on staff turnover intention at Hasanuddin University Hospital in 2023.

This study's research type is observational analytic with a cross-sectional approach. The population of this study was 624 staffs at Hasanuddin University Hospital with a sample size of 238 respondents. The sampling technique in this study was proportional random sampling. The instrument used is questionnaires to measure staffs' employee engagement and turnover intention. Data processing is carried out using SPSS. The data that has been analyzed is presented in the form of tables and narratives to discuss the research results.

The result shows that respondents with engaged employee engagement are 46 respondents (19,3%) and the other 192 respondents (80,7%) are not engaged. The majority of turnover intention level is at a low level (49,6%). Employee engagement sufficiently affects turnover intention ($p = <0,001$) and employee engagement dimensions that affect turnover intention are basic needs and teamwork. Hospital should increase the employee engagement to prevent the increase of turnover intention.

Number of References: 110 (1994 – 2023)

Keywords: *employee engagement, turnover intention, staff, hospital, effects*

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Pada Staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023”** sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Terselesaikannya skripsi ini tidak luput dari kasih dan penyertaan Tuhan Yesus bagi penulis serta peran orang-orang istimewa bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan syukur kepada Tuhan Yesus dan terima kasih kepada keluarga tercinta, Alm. Papa, Mama, dan Neyda yang telah senantiasa mendukung, mendengarkan segala keresahan dan memberikan motivasi, nasihat, kasih sayang serta doa bagi penulis sehingga bisa sampai ke titik ini.

Melalui kesempatan ini pula, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. dr. Masyita Muis, S.Ked.,MS, selaku Penasihat Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
2. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin selaku Pembimbing I dan ibu Adelia U. Ady Mangilep selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Dr. Dr. H. Noer Bahry Noor, M.Sc dan Ibu Suci Rahmadani, SKM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Rini Anggraeni, SKM., M.Kes selaku ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah mengajar dan memberikan pengalaman selama menempuh pendidikan di Departemen MRS FKM Unhas.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah.
6. Kepala Direktur Utama Rumah Sakit universitas Hasanuddin, dr. Andi Muhammad Ichsan, Ph.D,m Sp.M (K) dan Direktorat Pendidikan, pelatihan, penelitian dan SDM rumah sakit yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh staf pekerja Rumah Sakit Universitas Hasanuddin.
7. Pekerja Rumah Sakit Universitas Hasanuddin yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
8. Teman-teman FKM 2019, KASSA 2019 dan MRS 2019 yang telah berjuang bersama menempuh pendidikan. Melewati banyak momen bersama baik itu pengkaderan, kepanitiaan dan kelompok belajar. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan kita masing-masing.
9. Teman-teman BIMBEL (Rindi, Tamara, Riska, Tya, Ike, Lola, Dhilla, Ikki) yang selalu menemani hari-hari penulis di FKM, biarlah setelah kita semua

lulus kita masih *stay-in-contact*.

10. Teman-teman yang sangat membantu penulis dalam penelitian dan penulisan skripsi, Carol dan Princess, terimakasih atas saran - sarannya.
11. Teman-teman BUMBU (Erica, Vinson, Cute) yang selalu menemani dan mendukung dalam doa
12. Teman-teman Tito (Cahi, Michelle, Gibe, dan Dani) yang selalu menyemangati dan menemani penulis saat penulisan skripsi.
13. Keluarga besar PMK FKM Unhas terutama PMK 2019 atas kebersamaannya dalam melayani Tuhan dan sesama serta mendukung penulis dalam doa selama ini.
14. Dan teman – teman lain yang tidak sempat penulis sebutkan yang senantiasa memberikan semangat, dukungan dan doa

Dalam penyusunan hasil penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, semoga Tuhan melimpahkan berkat-Nya kepada kita semua.

Makassar, 6 juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	x
PENGESAHAN TIM PENGUJI	x
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI	xv
RINGKASAN	v
SUMMARY	x
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Tinjauan Pustaka	11
B. Matriks Penelitian.....	35
C. <i>Mapping Theory</i>	44
D. Kerangka Teori.....	45
BAB III KERANGKA KONSEP	46
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	46
B. Kerangka Konsep	48
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	49
D. Hipotesis Penelitian	52
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
C. Populasi dan Sampel	54
D. Instrumen Penelitian.....	58

E. Metode Pengumpulan Data	58
F. Pengolahan dan Analisis Data	59
G. Penyajian Data.....	60
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
B. Hasil Penelitian.....	66
C. Pembahasan	87
D. Keterbatasan Penelitian	103
BAB VI PENUTUP	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	49
Tabel 4.1	Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja.....	57
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden.....	66
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	66
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Status Kepegawaian Responden.....	67
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Jabatan Fungsional Responden.....	67
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Responden.....	69
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Dimensi Kebutuhan Dasar dalam <i>Employee Engagement</i> Responden.....	69
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Dimensi Manajemen dan Dukungan dalam <i>Employee Engagement</i> Responden.....	70
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Dimensi Kerjasama Tim dalam <i>Employee Engagement</i> Responden.....	70
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Dimensi Pertumbuhan dalam <i>Employee Engagement</i> Responden.....	71
Tabel 5.11	Dimensi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Responden.....	71
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	72
Tabel 5.14	Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Lama bekerja.....	73
Tabel 5.15	Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Status Kepegawaian.....	74

Tabel 5.16	Distribusi Frekuensi <i>Employee Engagement</i> Berdasarkan Jenis Ketenagaan.....	75
Tabel 5.17	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 5.18	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 5.19	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Lama bekerja	77
Tabel 5.20	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Status Kepegawaian.....	78
Tabel 5.21	Distribusi Frekuensi <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Jenis Ketenagaan	79
Tabel 5.22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan <i>Employee Engagement</i>	80
Tabel 5.23	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Per Pertanyaan <i>Turnover Intention</i>	81
Tabel 5.24	Uji Pengaruh Dimensi Kebutuhan Dasar Terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
Tabel 5.25	Uji Pengaruh Dimensi Manajemen dan Dukungan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	83
Tabel 5.26	Uji Pengaruh Dimensi Kerjasama Tim Terhadap <i>Turnover Intention</i>	84
Tabel 5.27	Uji Pengaruh Dimensi Pertumbuhan Terhadap <i>Turnover Intention</i>	85
Tabel 5.28	Uji Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	<i>Mapping Theory</i>	44
Gambar 2.2	Kerangka Teori Penelitian.....	45
Gambar 3.1	Kerangka Konsep Penelitian	48
Gambar 5.1	Struktur Organisasi RS Unhas	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Analisis.....
Lampiran 3	Dokumentasi.....
Lampiran 4	Surat Izin Penelitian dari FKM Unhas
Lampiran 5	Surat Izin Penelitian dari UPT-P2T-BKPMD
Lampiran 6	Daftar Riwayat Hidup.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas pelayanan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi rumah sakit. Kualitas pelayanan yang baik akan memberikan pengaruh yang positif bagi citra rumah sakit. Selain itu, kualitas pelayanan yang baik di rumah sakit juga dapat meningkatkan pembangunan kesehatan yang berujung pada terwujudnya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi – tingginya (Botha, 2020). Kualitas pelayanan di rumah sakit dipengaruhi oleh banyak faktor terutama faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia di rumah sakit memiliki peran yang sangat penting bagi rumah sakit karena sumber daya manusia adalah yang menyelenggarakan seluruh kegiatan di rumah sakit (Rinaldi, 2020). Agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit, diperlukan suatu perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik di rumah sakit yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus menciptakan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara terintegrasi dan maksimal untuk mencapai tujuan rumah sakit.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu strategi di suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Prawiro et al. (2022), MSDM merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, penyusunan, pengorganisasian, pembekalan, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengevaluasian

sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang terintegrasi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Rumah Sakit memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan rumah sakit. MSDM yang baik dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia sehingga sumber daya manusia atau pekerja dapat maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, sumber daya manusia atau pekerja juga dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan bidang yang ditekuninya. MSDM yang dikelola dengan baik juga dapat membuat sumber daya manusia atau pekerja dapat bertahan di rumah sakit yang ditempatinya sekarang sehingga dapat mengurangi tingkat *turnover intention* di rumah sakit tersebut (Rachman et al., 2016).

Turnover intention merupakan keinginan para pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya yang dilakukan secara sukarela atau berasal dari inisiatif pekerja itu sendiri (Soni kurniawan and Tamrin, 2019). *Turnover intention* pada pekerja biasanya diawali dengan munculnya pemikiran untuk berhenti dari pekerjaannya yang ditandai dengan peningkatan absensi, kemudian disusul dengan rasa ingin keluar dari pekerjaan tersebut sehingga para pekerja mulai mencari informasi terkait pekerjaan lain dan sampai akhirnya berujung pada *turnover* pekerja (Narpati et al., 2020). *Turnover* yang tinggi dapat memberikan kerugian bagi rumah sakit baik secara finansial seperti pengeluaran biaya untuk kegiatan perekrutan pekerja baru maupun

secara non finansial seperti menurunnya kualitas pelayanan dari rumah sakit tersebut (Asmara, 2018). Tidak hanya itu, *turnover* di rumah sakit juga memungkinkan rumah sakit kehilangan pekerja – pekerja yang berpotensi dan sebenarnya dibutuhkan oleh rumah sakit (Suswati, 2020).

Menurut Goodman (2016), rumah sakit merupakan industri yang masuk dalam tiga besar industri/perusahaan dengan tingkat *turnover* tertinggi. Mengutip Gallup, standar *turnover* yang baik adalah maksimal 10%. Jika lebih dari itu, maka dapat dikatakan bahwa tingkat *turnover* di suatu perusahaan atau organisasi termasuk dalam kategori tinggi (Iskandar and Rahadi, 2021). Gillis (1994) juga menyatakan bahwa angka *turnover* yang ideal bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sekitar 5% - 10%.

Survei yang dilakukan oleh *Nursing Solutions Inc.* (NSI) terhadap 3.000 rumah sakit dari berbagai negara dan mendapatkan bahwa pada tahun 2021, tingkat *turnover* di rumah sakit meningkat sebanyak 6.4% dari tahun sebelumnya dan menempati angka sebesar 25.9%. Begitu juga dengan *turnover* perawat, mengalami peningkatan sebanyak 8.4% dengan angka *turnover* sebesar 27.1%. Tingkat *turnover* pada perawat mencapai sekitar 20% setiap tahunnya dan bahkan di beberapa negara, tingkat *turnover* perawatnya mencapai angka 40% (Daouda et al., 2021). Survei yang dilakukan terhadap pekerja rumah sakit di Amerika Serikat pada akhir tahun 2021 menunjukkan bahwa 18% dari 1.000 pekerja yang disurvei telah meninggalkan pekerjaannya atau melakukan *turnover*.

Di Indonesia, tingkat *turnover* pekerja di rumah sakit khususnya pada pekerja di rumah sakit swasta lebih dari 10% yang artinya telah melewati standar tingkat *turnover* (Rindu, 2018). Pernyataan ini didukung oleh data yang dikumpulkan dari beberapa rumah sakit swasta di Kota Bandar Lampung yang menyatakan bahwa rata – rata tingkat *turnover* disana lebih dari 10% yang berarti termasuk kategori tinggi karena melebihi standar *turnover* yang ideal. Selain itu, di Rumah Sakit Awal Bros Batam, diperoleh bahwa tingkat *turnover* pekerjanya dari tahun 2015 – 2017 selalu berada diatas 10%, yakni 15.4% pada tahun 2015, 14.3% pada tahun 2016, dan 18.9% pada tahun 2017 (Christiani and Ilyas, 2018).

Salah satu cara untuk menekan angka *turnover* yang tinggi adalah dengan meminimalisir *turnover intention* terlebih dahulu. *Turnover intention* dipengaruhi oleh banyak faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya pengembangan karir, tingkat kepuasan pekerja yang rendah dan faktor individu seperti faktor usia (Masita, 2021). Selain itu, keadilan organisasi juga dinyatakan dapat berpengaruh pada *turnover intention* di rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh Zhou et al. (2022), menyatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh langsung pada *turnover intention*, namun dimediasi oleh *employee engagement*. *Employee engagement* juga menjadi mediator antara hubungan beberapa variabel lain dengan *turnover intention* seperti pengembangan karir, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan, dan keseimbangan kehidupan kerja (Sheehan et al., 2019).

Sedangkan *employee engagement* sendiri memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Employee engagement atau yang biasa disebut keterikatan pekerja merupakan hubungan emosional yang terbentuk antara pekerja dengan perusahaan tempat ia bekerja yang ditandai dengan terbentuknya komitmen pekerja untuk bekerja maksimal agar mencapai tujuan bersama (Muliawan, 2017). *Employee engagement* tidak hanya sebatas keterikatan pekerja dengan pekerjaannya tetapi dengan semua aspek dari pekerjaannya seperti lingkungan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Gallup (1993) menyatakan terdapat empat dimensi *employee engagement* diantaranya ialah dimensi kebutuhan dasar, dimensi manajemen dan dukungan, dimensi kerjasama tim, dan dimensi pertumbuhan (Hastuti, 2022). Dimensi kebutuhan dasar meliputi persepsi pekerja terhadap organisasi dan pekerjaan sebagai kebutuhan dasarnya. Ketika terpenuhi kebutuhan dasarnya, pekerja akan merasa semakin terikat dengan pekerjaan dan organisasi tersebut sehingga pekerja tidak akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam dimensi manajemen dan dukungan, pekerja yang memiliki *employee engagement* adalah pekerja yang memberikan kontribusi dan dukungan kepada pekerjaan atau organisasinya dan begitupun sebaliknya. Adanya dukungan dari lingkungan kerja akan membuat pekerja betah dengan pekerjaannya sehingga tidak akan muncul keinginan untuk keluar (Trisninawati and Elpanso, 2022).

Dimensi kerjasama tim meliputi keterlibatan pekerja dan hubungan antar pekerja di suatu organisasi. Pekerja yang merasa dirinya terlibat dalam pekerjaan dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, akan merasa lebih terikat dengan pekerjaannya. Menurut penelitian Hidayah (2019), kerjasama tim yang baik akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai dan mengurangi keinginan keluar pekerja. Begitu juga untuk dimensi pertumbuhan, pekerja yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan pada pekerjaannya akan memiliki *employee engagement* dan pertumbuhan pekerja juga berpengaruh pada *turnover intention* pekerja (Utama and Surya, 2020).

Employee engagement yang rendah dapat menyebabkan tingkat *turnover intention* yang tinggi. Hal ini dikarenakan *employee engagement* memiliki pengaruh yang negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil studi pada 218 pekerja dari enam rumah sakit di Georgia menunjukkan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* disana (Boakye et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Mora et al. (2023) di salah satu RSU di Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa *employee engagement* yang tinggi akan menyebabkan menurunnya tingkat *turnover intention* pada pekerja di RSU tersebut. Penelitian oleh Mulang (2022) juga menunjukkan bahwa tingginya *employee engagement* mengurangi tingkat *turnover intention* pada 50 pekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut UNIMUS.

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang oleh Rachman and Dewanto (2016) menyimpulkan bahwa *employee*

engagement memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pada pekerja khususnya perawat di Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang. Hal ini juga didukung oleh kajian literatur yang dilakukan oleh Dewanti et al. (2019) yang berpendapat bahwa *employee engagement* merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mencegah tingginya tingkat *turnover intention*. Peningkatan *employee engagement* pada pekerja dianggap dapat membantu mengurangi tingkat *turnover intention* pada pekerja.

Data dari Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pekerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 2020 adalah sebesar 7,2%, pada tahun 2021 sebesar 4,6%, dan pada tahun 2022 ialah sebesar 11,9%. Walaupun sempat mengalami penurunan dari tahun 2020 ke 2021, tingkat *turnover* di tahun 2022 meningkat secara drastis dan telah melebihi standar *turnover* yaitu 10%. Untuk itu, diperlukan strategi untuk mengurangi tingkat *turnover intention* tersebut.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, didapati bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh langsung terhadap tingkat *turnover intention* di perusahaan atau di rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh *employee engagement* dan pengaruh dimensi – dimensinya terhadap tingkat *turnover intention* pada pekerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 agar jika benar ada pengaruh antara *employee engagement* dan *turnover intention*, maka hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit

Universitas Hasanuddin dalam merancang strategi untuk meningkatkan *employee engagement*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti merumuskan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini adalah, “Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap tingkat *turnover intention* pada staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023?”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

2. Tujuan Khusus

a) Untuk mengetahui pengaruh dimensi kebutuhan dasar dalam *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

b) Untuk mengetahui pengaruh dimensi manajemen dan dukungan dalam *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada staf/pekerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

c) Untuk mengetahui pengaruh dimensi kerjasama tim dalam *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

- d) Untuk mengetahui pengaruh dimensi pertumbuhan dalam *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
- e) Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen rumah sakit khususnya manajemen sumber daya manusia serta menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian lainnya yang berhubungan dengan pengaruh *employee engagement* terhadap tingkat *turnover intention* pada staf di rumah sakit.

2. Manfaat Bagi Institusi

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit dalam menyusun atau merancang strategi untuk meningkatkan *employee engagement* yang bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* pada staf di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran dan penerapan ilmu – ilmu manajemen rumah sakit yang telah dipelajari

selama mengikuti perkuliahan dan menambah pengetahuan serta pengalaman peneliti mengenai permasalahan nyata di rumah sakit.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Tinjauan Umum mengenai *Employee Engagement*

a. Definisi *Employee Engagement*

Employee engagement adalah komitmen dan keterikatan pekerja terhadap organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja yang ditandai dengan tingginya tingkat kepedulian pekerja terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Menurut Luthans, F. (2002), pekerja yang memiliki keterikatan atau *employee engagement* adalah pekerja yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat mengekspresikannya dengan baik selama bekerja. Selain itu, pekerja dengan *employee engagement* yang tinggi akan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Suchayowati and Hendrawan, 2020).

Dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi (Wicaksono and Rahmawati, 2020), Kahn (1990) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu kondisi saat seorang pekerja melaksanakan dan mengekspresikan pekerjaannya secara fisik, kognitif, dan emosional. Secara fisik meliputi energi atau usaha yang dilakukan pekerja dalam pekerjaannya, secara kognitif meliputi keinginan/kemauan dari pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan secara emosional meliputi perasaan pekerja dalam bekerja. Kahn juga berpendapat bahwa seorang

pekerja dapat dikatakan *engaged* jika memiliki tiga hal yaitu kebermaknaan, kesediaan, dan keamanan.

Truss *et al.* (2009) berpendapat bahwa *employee engagement* adalah suatu oportunitas bagi para pekerja untuk menjalin hubungan dengan perusahaan atau organisasi dengan lebih luas (Puspita, 2020). Adanya keterikatan pekerja (*employee engagement*) dengan perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja dapat meningkatkan motivasi para pekerja untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Pekerja yang memiliki *employee engagement* yang tinggi akan bekerja dengan baik didorong oleh rasa peduli kepada organisasi dan pekerjaannya dan bukan sekadar untuk mendapat kompensasi atau promosi.

Menurut Branham & Hirschfeld (2010) dalam Purnami (2019), *employee engagement* memiliki dua pengertian. Pertama, *employee engagement* adalah suatu hubungan antara pekerja dengan pekerjaan, organisasi, dan rekan kerjanya baik secara emosional maupun intelektual yang memberikan pengaruh pada kinerja pekerja. Kedua, *employee engagement* adalah adanya peningkatan komitmen pada pekerja terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja yang ditandai dengan kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatnya ketahanan kerja atau retensi kerja pekerja tersebut.

Beberapa ahli lainnya seperti Robbins & Judge (2015) dalam Puspawati and Suharnomo (2016) mengemukakan *employee engagement* sebagai keterlibatan pekerja yang disertai dengan kepuasan dan semangat

dalam melaksanakan pekerjaannya. Definisi ini diperkuat oleh Noe, *et al* (2010) yang menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan bukti konkrit dari komitmen pekerja terhadap perusahaan yang dinyatakan melalui keterlibatannya dalam perusahaan tersebut.

Schaufeli dan Bakker (2006) menilai keterikatan pekerja pada pekerjaannya sebagai pandangan yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan beberapa aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) (Sukoco et al., 2020). Dikutip dari Hastuti (2022), (Goodman, 2016) mendefinisikan *employee engagement* sebagai suatu ikatan penuh yang terjadi antara pekerja dan pekerjaannya dimana pekerja benar – benar mau terikat dengan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai *employee engagement* diatas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan suatu keterikatan baik secara fisik, intelektual, dan emosional yang terbentuk antara pekerja dengan pekerjaannya secara keseluruhan dan dapat memotivasi pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Beberapa peneliti mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* (Rahmawati, 2021), diantaranya ialah:

1. Kepemimpinan

Menurut Robbins (2003), kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok sehingga dapat mencapai suatu tujuan (Solikin et al., 2017). Seorang pemimpin dengan kepemimpinan yang baik merupakan pemimpin yang dapat memberikan arahan, mengontrol, dan mengatur anggotanya dengan baik. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan *employee engagement* karena melalui kepemimpinan yang baik pekerja diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perusahaan/organisasi (Marinda, 2018).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pekerja sehingga juga dapat berdampak pada peningkatan *employee engagement* (Ronal and Hotlin, 2019).

3. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan kepada pekerja atas usaha atau jasa yang dilakukan oleh pekerja. Kompensasi yang diberikan kepada pekerja dapat berupa fisik (gaji/uang dan fasilitas) maupun non fisik (promosi jabatan dan pengakuan). Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk

meningkatkan kesejahteraan pekerja yang juga akan meningkatkan *employee engagement* (Ardiansyah and Budiono, 2022).

4. Pelatihan

Pelatihan adalah salah satu bentuk pendidikan yang bertujuan agar pekerja dapat meningkatkan kemampuan atau keterampilannya sesuai dengan bidang yang ditekuninya (Tamsuri, 2022). Pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap *employee engagement*.

5. *Teamwork*

Dalam Octavia and Budiono (2021), Prisila dan Santika (2019) mendefinisikan *teamwork* sebagai hal terpenting dalam suatu perusahaan/organisasi karena dengan adanya *teamwork* yang baik dapat mencegah terjadinya miskomunikasi dalam perusahaan/organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan *employee engagement* karena melalui *teamwork*, hubungan antar pekerja dapat berlangsung dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajrina and Noer (2021) di PT PLN Tarakan menyatakan bahwa *employee engagement* pada pekerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti pemberdayaan, kontrak psikologi, lingkungan kerja, budaya organisasi, keadilan organisasi, dan *perceived external prestige* (PEP). Penelitian oleh Anggraini et al. (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan *personal resources* adalah faktor – faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

c. Indikator *Employee Engagement*

Pada tahun 1993, Gallup mengemukakan kuisisioner dengan 12 pertanyaan untuk mengukur *employee engagement* yang dikenal dengan nama *Gallup Q12 Employee Engagement Survey*. Dalam pengukuran ini, Gallup mengungkapkan ada empat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *Employee Engagement* (Hastuti, 2022), yakni:

1. Kebutuhan Dasar

Indikator kebutuhan dasar meliputi persepsi pekerja terkait perusahaan sebagai kebutuhan dasar hidupnya.

2. Manajemen dan Dukungan

Indikator manajemen dan dukungan meliputi kontribusi dan dukungan pekerja terhadap perusahaan.

3. Kerjasama Tim

Indikator kerjasama tim meliputi rasa keterlibatan pekerja dalam suatu tim di perusahaan/organisasi.

4. Pertumbuhan

Indikator pertumbuhan meliputi siperkembangan pekerja dalam perusahaan/organisasi.

Kahn (1990) (Febriansyah and Ginting, 2020) mengemukakan terdapat tiga (3) indikator dalam mengukur *employee engagement*, yaitu:

1. Kognitif

Indikator kognitif meliputi pandangan pekerja terkait perusahaan, pemimpin, dan kondisi pekerjaan.

2. Emosional

Indikator emosional meliputi perasaan dan penghayatan pekerja terhadap perusahaan, pemimpin, dan kondisi pekerjaan.

3. Fisik

Indikator fisik meliputi usaha pekerja untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

Dalam Muthia and Ulfa (2017), terdapat 2 indikator *employee engagement* yang dikemukakan oleh Macey dkk (2009), yaitu:

1. *The Feel of Engagement*

Indikator ini menggambarkan *employee engagement* dari sudut psikis yaitu pada saat pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dari pekerjaan yang dilakukannya. *The feel of engagement* meliputi keseriusan, perjuangan, fokus pekerja, penyerapan, dan keterlibatan pada pekerjaan.

2. *The Look of Engagement*

Indikator ini menunjukkan *employee engagement* melalui tingkah laku pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkah laku yang ditunjukkan dapat berupa:

- Bekerja secara proaktif dalam mengantisipasi kesempatan dan juga bertindak sesuai dengan tujuan organisasi/perusahaan
- Tidak terikat dengan *job description*, melainkan fokus pada pencapaian tujuan perusahaan/organisasi

- Aktif untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- Tidak mudah menyerah jika ada rintangan

Menurut Cook (2008), terdapat empat indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat keterikatan pekerja (*employee engagement*), diantaranya adalah:

1. Kognitif

Indikator kognitif meliputi kepercayaan pekerja dengan pekerjaannya baik itu pemimpin, rekan kerja, maupun lingkungan kerjanya.

2. Emosional

Indikator emosional meliputi rasa suka dan puas pekerja terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui rasa bangga pekerja akan pekerjaan yang dilakukannya.

3. Fisikal

Indikator fisikal meliputi semangat pekerja dalam berusaha menyelesaikan pekerjaannya.

4. Advokasi

Indikator advokasi meliputi kesediaan pekerja untuk merekomendasikan perusahaan tempatnya bekerja kepada orang lain.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) adalah salah satu alat ukur untuk mengukur *employee engagement*. Melalui alat ukur ini, Schaufeli and Bakker (2004) membagi indikator *employee engagement* menjadi tiga (Srie Intan Maisyuri and Ariyanto, 2021), yaitu:

1. Vigor

Indikator *vigor* meliputi kekuatan fisik, emosional, dan kognitif pekerja. Vigor ditandai dengan semangat kesungguhan pekerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta keikhlasan bekerja dengan tidak mengeluh.

2. Absorption

Absorption merupakan salah satu indikator *employee engagement* yang meliputi perhatian penuh dan persisten pekerja terhadap pekerjaannya. *Absorption* pada pekerja ditandai dengan adanya totalitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, komitmen pekerja, dan rasa senang pekerja atas pekerjaannya.

3. Dedication

Dedication meliputi perasaan stabil dan sikap positif pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. *Dedication* ditandai dengan adanya rasa bangga pekerja dan inspirasi yang memotivasinya untuk melakukan pekerjaan serta pekerja merasa tertantang untuk melakukan pekerjaannya.

d. Tingkat *Employee Engagement*

Dikutip dari Setiawan and Widjaja (2018), *Gallup Organization* pada tahun 2004 mengklasifikasikan *employee engagement* ke dalam tiga tingkatan, yaitu:

1. *Engaged Employee*

Engaged employee adalah pekerja yang memiliki gairah dan keterikatan yang kuat dengan pekerjaan dan organisasinya. *Engaged employee* memiliki ciri – ciri berupa memiliki kinerja maksimal dalam mencapai tujuan bersama dan selalu berinovasi untuk meningkatkan kualitas organisasi.

2. *Not Engaged Employee*

Not Engaged Employee adalah pekerja yang hanya fokus pada pekerjaannya saja dan tidak memiliki gairah dalam bekerja mencapai tujuan organisasi. Ciri – ciri dari *not engaged employee* adalah bersifat pasif dan tidak inovatif.

3. *Actively Disengaged Employee*

Actively Disengaged Employee adalah pekerja yang sama sekali tidak punya keterikatan dengan pekerjaan dan organisasinya. Pekerja pada tingkat ini secara aktif dan sadar menjauhkan diri dari segala kegiatan di perusahaan/organisasi. Ciri – ciri dari *actively disengaged employee* adalah bersikap negatif secara terbuka terhadap perusahaan atau organisasinya.

e. Urgensi *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan suatu keterikatan antara anggota/pekerja dengan organisasi/perusahaannya. Keterikatan antara pekerja dengan perusahaan merupakan salah satu kunci kesuksesan bagi perusahaan tersebut. Pekerja yang telah memiliki keterikatan dengan perusahaannya akan berkomitmen untuk bekerja tidak hanya untuk mendapatkan gaji atau promosi melainkan untuk mencapai tujuan dari perusahaannya (Karnaya et al., 2022).

Employee engagement atau keterikatan pekerja memberikan banyak dampak positif terhadap suatu perusahaan. Pekerja yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya pasti akan meningkatkan kinerja pekerja tersebut. Hal ini dikarenakan, pekerja dengan *employee engagement* yang baik pasti memiliki pandangan positif terhadap pekerjaannya dan tidak menganggap pekerjaannya itu sebagai beban sehingga ia dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal (Muliawan, 2017). Kinerja pekerja yang baik pastinya akan memudahkan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan dan mencapai tujuan.

Employee Engagement yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan pekerja akan pekerjaannya. Keterikatan pekerja dengan pekerjaannya berpengaruh terhadap psikologis pekerja. Pekerja akan merasa optimis, lebih percaya diri dan puas dengan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, seperti gaji dan fasilitas yang diberikan (Widjaja et al., 2015). Rasa puas inilah yang akan membuat pekerja bertahan di

perusahaan atau tempat ia bekerja dan mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut.

2. Tinjauan Umum mengenai *Turnover Intention*

a. Definisi *Turnover Intention*

Dalam Waskito and Ayu Rachmawati Putri (2021), *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu keinginan pekerja untuk berhenti dari pekerjaannya secara permanen. Keinginan untuk berhenti ini timbul secara sukarela yaitu oleh keinginan dari pekerja sendiri dan dapat memberikan dampak bagi perusahaan berupa meningkatnya biaya untuk manajemen sumber daya manusia. *Turnover intention* juga disebut sebagai rasa ingin pekerja untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Sopiah & Sangadji, 2018).

Turnover intention adalah suatu keinginan pekerja yang muncul akibat rasa tidak suka dan tidak puas pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Keinginan ini ditandai dengan tindakan pekerja untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Bayarcelik dan Findikli (2016), *turnover intention* dapat terjadi secara sukarela maupun tidak sukarela. Secara sukarela berarti keinginan untuk berhenti bekerja itu berasal dari pekerja sendiri, sedangkan secara tidak sukarela berarti ada dorongan dari luar diri pekerja yang membuatnya ingin meninggalkan pekerjaan (Tampubolon and Sagala, 2020).

Selain definisi mengenai *turnover intention* diatas, terdapat beberapa pendapat ahli lainnya mengenai *turnover intention* dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Ardan and Jaelani, 2021). Tett & Meyer (1993) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kehendak atau keinginan terencana pekerja untuk meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja yang dilakukan secara sadar. *Turnover intention* ditandai dengan adanya keinginan pekerja untuk menarik diri dari pekerjaan yang ia lakukan, adanya tindakan pekerja untuk mencari pekerjaan lain, dan adanya pemikiran pekerja untuk meninggalkan perusahaan (Andini, 2010). Menurut McElroy *et al* (2001), *turnover intention* hanya sebatas keinginan dari pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya dan belum terealisasikan, artinya pekerja belum benar – benar meninggalkan pekerjaannya.

Dari beberapa definisi *turnover intention* diatas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan atau kemauan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang disebabkan oleh beberapa faktor tertentu baik dari dalam maupun luar diri pekerja.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan rasa ingin yang dirasakan pekerja untuk keluar dari pekerjaannya yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari dalam diri pekerja maupun dari luar diri pekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muharni and Wardhani (2020) di Rumah Sakit Santa Elisabeth Lubuk Baja Batam pada Tahun 2019 menunjukkan

bahwa *turnover intention* yang terjadi pada perawat disana disebabkan oleh faktor dari dalam diri pekerja, yaitu disebabkan oleh stress kerja. Stress kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention* pekerja. Artinya stress kerja yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya tingkat *turnover intention* pekerja (Dewi and Sriathi, 2019).

Muharni and Wardhani (2020) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pekerja adalah:

1. Kepuasan Pekerja

Luthans (2005) dalam Fitriantini et al. (2019) menyatakan adanya pengaruh negatif antara kepuasan pekerja dan *turnover intention*. Jika kepuasan pekerja tinggi, maka tingkat *turnover intention* pekerja akan menurun. Sebaliknya, jika kepuasan pekerja rendah atau banyak pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya maka tingkat *turnover intention* dapat meningkat

2. Beban Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2021) di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020 menyatakan bahwa beban kerja yang berat akan membuat pekerja tidak dapat bekerja secara maksimal dan mengalami stress kerja yang berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

3. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah salah satu kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan karir dari pegawai/pekerja di suatu perusahaan. Melalui kegiatan pengembangan karir, pegawai/pekerja diberikan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, pengembangan pengetahuan, peningkatan atau promosi jabatan, dan juga meningkatkan pengetahuannya terkait bidang atau jabatan yang diembannya di perusahaan (Manik Aditya Budi Suta and Ardana, 2018). Pekerja yang tidak mendapatkan kesempatan atau peluang untuk mengembangkan karir di tempat ia bekerja, akan berusaha untuk mencari pekerjaan atau perusahaan lain untuk bisa mengembangkan karirnya. Sehingga dapat dikatakan jika pengembangan karir pekerja tinggi maka tingkat *turnover intention*-nya akan menurun. Begitupun sebaliknya.

Selain faktor – faktor diatas, salah satu faktor yang juga berpengaruh cukup penting bagi tingkat *turnover intention* pegawai ialah *employee engagement*. Rachman and Dewanto (2016) mengemukakan bahwa *employee engagement* memberikan pengaruh terhadap tingkat *turnover intention* pekerja khususnya perawat di Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang. *Employee engagement* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *employee engagement* maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*.

Sebaliknya, semakin rendah tingkat *employee engagement* maka akan semakin tinggi tingkat *turnover intention* pekerja.

c. Indikator *Turnover Intention*

Dalam Fauziridwan et al. (2018), Mobley (1978) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat *turnover intention* pekerja, yakni:

1. *Thinking of Quitting* (Pikiran untuk Keluar)

Pemikiran untuk keluar atau berhenti dari pekerjaan biasanya bermula dengan rasa tidak puas pekerja dengan hal yang dikerjakannya saat ini. Pekerja mulai membandingkan pekerjaannya dengan pekerjaan di perusahaan/organisasi lain.

2. *Intentions to Search for Alternatives* (Pencarian Alternatif Pekerjaan)

Pekerja memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih baik dibandingkan dengan pekerjaannya sekarang. Biasanya ditandai dengan pekerja yang mencari informasi – informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain melalui sosial media ataupun dengan bertanya ke orang – orang disekitarnya.

3. *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar)

Pekerja mulai menunjukkan tindakan atau tingkah laku yang mencerminkan niatnya untuk berhenti/keluar dari pekerjaan.

Hartono dan Sahro (2016) mengemukakan beberapa indikator pengukuran *turnover intention* yang terdiri dari (Waskito and Ayu Rachmawati Putri, 2021):

1. Absensi yang meningkat

Pekerja semakin sering absen dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan semakin berkurangnya rasa tanggung jawab pekerja atas pekerjaannya.

2. Kemalasan bekerja

Pekerja mulai malas melaksanakan tugas dan pekerjaannya karena pekerja berorientasi pada pekerjaan di tempat lain.

3. Meningkatnya pelanggaran tata tertib

Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang memiliki intensi untuk *turnover* bermacam – macam. Misalnya, pekerja sering meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, dan melakukan pelanggaran – pelanggaran aturan kerja lainnya.

4. Meningkatnya protes pada atasan

Pekerja yang ingin melakukan *turnover* lebih sering melakukan protes dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*. Pekerja biasanya melakukan protes terhadap kebijakan – kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan balas jasa.

5. Adanya perbedaan perilaku pekerja

Pekerja yang dulunya memiliki kinerja yang tinggi bisa menurun ketika pekerja itu memiliki keinginan untuk melakukan *turnover*.

Lum et al. (1998) menyatakan indikator dari *turnover intention* terdiri dari niat pekerja untuk keluar, pencarian pekerjaan lain, membandingkan pekerjaan dengan pekerjaan lain, dan pemikiran untuk keluar. Selain itu, faktor psikologis, faktor ekonomi, dan faktor demografis juga bisa menjadi indikator *turnover intention* (HN Jabbar, 2019).

3. Tinjauan Umum mengenai Staf di Rumah Sakit

a. Definisi Pekerja di Rumah Sakit

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2022, staf merupakan setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan dan menerima imbalan atau upah dari pekerjaan tersebut. Rumah sakit adalah institusi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna dengan pelayanan yang tersedia berupa rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat (Peraturan Pemerintah, 2021). Dari kedua pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa staf di rumah sakit adalah setiap orang yang bekerja di rumah sakit baik berupa tenaga kesehatan maupun non kesehatan dan mendapat imbalan/upah dari pekerjaannya.

Jumlah staf di rumah sakit disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan yang terdapat di rumah sakit tersebut. Selain itu, rumah sakit juga dapat

mempekerjakan tenaga tidak tetap sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang berlaku.

b. Klasifikasi Staf di Rumah Sakit

Pada Peraturan Pemerintah Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan, staf di Rumah Sakit Umum (RSU) diklasifikasikan menjadi beberapa klasifikasi, yakni:

1. Tenaga Medis

Tenaga medis yang dimaksud adalah dokter yakni dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dan/atau dokter subspecialis.

2. Tenaga Psikologi Klinis

Tenaga psikologi klinis merupakan setiap orang yang telah melulusi Pendidikan psikologi klinis sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memiliki hak untuk memberikan pelayanan psikologi klinis.

3. Tenaga Keperawatan

Tenaga keperawatan adalah tenaga kesehatan yang membantu dan mendampingi dokter dalam memberikan tindakan medis, dalam hal ini adalah perawat.

4. Tenaga Kebidanan

Tenaga kebidanan merupakan tenaga kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan pada ibu hamil sejak ia hamil hingga melahirkan.

5. Tenaga Kefarmasian

Tenaga kefarmasian terdiri dari apoteker dan tenaga teknis kefarmasian.

6. Tenaga Kesehatan Masyarakat

Tenaga kesehatan masyarakat terdiri dari tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi bidang kesehatan masyarakat seperti tenaga kesehatan dan keselamatan kerja, tenaga administrasi dan kebijakan kesehatan, epidemiolog kesehatan, tenaga promosi kesehatan, dan tenaga biostatistik (Data, 2019).

7. Tenaga Kesehatan Lingkungan

Tenaga kesehatan lingkungan terdiri dari tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi tenaga kesehatan lingkungan yang sesuai dengan aturan yang tersedia, seperti sanitarian atau mikrobiolog.

8. Tenaga Gizi

Tenaga gizi yang dimaksud disini merupakan ahli gizi atau nutrisisionis, mereka yang telah lulus pendidikan gizi sesuai aturan yang tersedia.

9. Tenaga Keterampilan Fisik

Tenaga keterampilan fisik merupakan tenaga kesehatan yang telah memenuhi kualifikasi keterampilan fisik seperti fisioterapis, akupuntur, maupun terapis wicara.

10. Tenaga Keteknisian Medis

Tenaga keteknisian medis terdiri dari perekam medis, tenaga kardiovaskuler, teknisi gigi, tenaga pelayanan darah, optometris, dan terapis gigi serta mulut.

11. Tenaga Teknik Biomedika

Tenaga Teknik biomedika terdiri dari radiografer, fisikawan medis, radioterapis, elektromedis, dan tenaga ortotik prostetik.

12. Tenaga Manajemen Rumah Sakit

Tenaga manajemen rumah sakit adalah pekerja di rumah sakit yang bertugas untuk mengatur segala hal di rumah sakit mulai dari perencanaan hingga evaluasi.

13. Tenaga Non Kesehatan

Tenaga non kesehatan di rumah sakit meliputi pekerja yang tidak bersentuhan langsung dengan pasien seperti petugas laundry dan petugas kebersihan.

Klasifikasi staf di Rumah Sakit Khusus (RSK) hampir sama dengan klasifikasi di RSUD namun lebih sedikit, yaitu terdiri dari tenaga medis, tenaga keperawatan dan/atau kebidanan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan.

4. Tinjauan Umum mengenai Rumah Sakit

a. Definisi dan Fungsi Rumah Sakit

World Health Organization (WHO) mendefinisikan rumah sakit sebagai suatu instansi/organisasi kesehatan yang berfungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna, penyembuhan dan pencegahan penyakit, serta pusat pelatihan dan penelitian bagi tenaga kesehatan dan medis. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna dengan pelayanan yang tersedia berupa rawat inap, rawat jalan, serta gawat darurat.

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan memiliki fungsi yang meliputi fungsi preventif (pencegahan penyakit), fungsi kuratif (pengobatan penyakit), fungsi rehabilitatif (pemulihan penyakit), dan fungsi promotif (promosi kesehatan). Selain keempat fungsi tersebut, rumah sakit juga memiliki fungsi pendidikan dan pelatihan yaitu rumah sakit berfungsi sebagai tempat pelatihan bagi para pekerjanya dan tempat dilakukannya penelitian medis. Rumah sakit juga memiliki fungsi sosial berupa memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien yang kurang/tidak mampu, memberikan pelayanan gawat darurat tanpa meminta uang muka, penyediaan ambulans gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa (KLB), bakti sosial, dan upaya promosi kesehatan bagi masyarakat (Peraturan Pemerintah, 2021).

b. Klasifikasi Rumah Sakit

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021, rumah sakit diklasifikasikan menjadi dua yakni Rumah Sakit Umum dan Rumah Sakit Khusus.

1. Rumah Sakit Umum

Rumah sakit umum merupakan rumah sakit yang melayani pada semua bidang kesehatan dan memberikan pelayanan pada semua jenis penyakit (Asih, 2019). Rumah Sakit umum terbagi menjadi beberapa kelas:

a. Rumah Sakit umum Kelas A

Rumah sakit umum dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 250 tempat tidur.

b. Rumah Sakit umum Kelas B

Rumah sakit umum dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 200 tempat tidur.

c. Rumah Sakit umum Kelas C

Rumah sakit umum dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 100 tempat tidur.

d. Rumah Sakit umum Kelas D

Rumah sakit umum dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 50 tempat tidur.

2. Rumah Sakit Khusus

Rumah sakit khusus merupakan rumah sakit yang hanya melayani satu bidang kesehatan dan memberikan pelayanan pada jenis penyakit tertentu berdasarkan usia, disiplin ilmu, organ, jenis penyakit, atau hal khusus lainnya (Media Perawat ID, 2022). Rumah sakit khusus terdiri atas ibu dan anak, mata, gigi dan mulut, jiwa, ginjal, infeksi, THT dan bedah kepala leher, paru, ketergantungan obat, bedah, otak, orthopedi, kanker, dan jantung dan pembuluh darah. Rumah Sakit khusus dapat diklasifikasikan menjadi:

a. Rumah Sakit khusus Kelas A

Rumah sakit khusus dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 100 tempat tidur.

b. Rumah Sakit khusus Kelas B

Rumah sakit khusus dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 75 tempat tidur.

c. Rumah Sakit khusus Kelas C

Rumah sakit khusus dengan jumlah tempat tidur paling sedikit 50 tempat tidur.

B. Matriks Penelitian

Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
1	Paembonan et al. (2022) https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/9591/6254	<i>The Influence Of Employee Engagement, Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Turnover Intention Of Nurses From Grestelina Makassar Hospital In 2022</i>	Analisis observasional dengan desain <i>cross-sectional</i>	188 perawat yang bekerja dan memberikan pelayanan di RS Grestelina Makassar	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara <i>employee engagement</i> , kualitas kehidupan kerja, dan komitmen organisasi terhadap tingkat <i>turnover intention</i> perawat di RS Grestelina Makassar.	Dilakukan di Rumah Sakit yang ada di Makassar dan menggunakan desain penelitian <i>cross-sectional</i>
2	Mulang (2022) https://myjms.mohe.gov.my/index.php/JeA/article/view/18275/9631	<i>The Effect of Organizational Justice and Spiritual Value On Employee Engagement and Turnover Intention</i>	Penelitian kuantitatif dengan analisis eksploratif	50 pekerja di Rumah Sakit Gigi dan Mulut UNIMUS yang terdiri dari dokter, tenaga medis, dan tenaga non medis.	Studi menyatakan bahwa keadilan organisasi dan nilai spiritual memberi pengaruh bagi <i>employee engagement</i> . Nilai spiritual dan <i>employee engagement</i> dapat mempengaruhi tingkat <i>turnover intention</i> . Dan <i>employee engagement</i> merupakan mediasi antara hubungan keadilan organisasi dan nilai spiritual dengan <i>turnover intention</i> .	Sampel penelitian merupakan pekerja rumah sakit dan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
3	Otoo (2022) https://www.bussecon.com/ojs/index.php/ijbes/article/view/360/180	<i>Human Resource Development and Employee Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Engagement</i>	Penelitian menggunakan kuisisioner dengan desain penelitian <i>cross-sectional</i>	1280 pekerja dari 20 Institusi Pelayanan Kesehatan	Studi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel perilaku dan kognitif pada <i>employee engagement</i> dan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel emosi. Dinyatakan juga bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan dengan <i>turnover intention</i> pekerja dengan <i>employee engagement</i> sebagai mediator.	Sampel penelitian merupakan pekerja di institusi kesehatan, instrument penelitian berupa kuisisioner dan desain penelitiannya adalah <i>cross-sectional</i>
4	Zhou et al., (2022) https://www.scienceopen.com/document_file/05bc7039-cd66-4f9c-97af-189804a28b17/PubMedCentral/05bc7039-cd66-4f9c-97af-189804a28b17.pdf	<i>COVID-19: The Effects of Perceived Organizational Justice, Job Engagement, and Perceived Job Alternatives on Turnover Intention Among Frontline Nurses</i>	Analisis deskriptif dengan desain penelitian <i>cross-sectional</i>	650 perawat garda depan dari rumah sakit tertentu di Provinsi Jiangsu	Penelitian menyatakan adanya pengaruh signifikan antara keadilan organisasi dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja mempengaruhi <i>turnover intention</i> dan juga memediasi hubungan antara keadilan organisasi dan <i>turnover intention</i>	Penelitian dilakukan di rumah sakit dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Desain penelitian yang digunakan adalah <i>cross-sectional</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
5	Chen et al. (2022) https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35444476/	<i>Distributive Justice and Turnover Intention Among Medical Staff in Shenzhen, China: The Mediating Effects of Organizational Commitment and Work Engagement</i>	Penelitian menggunakan kuisioner dengan metode sampel stratified random sampling	457 staf medis dari setiap instalasi di Rumah Sakit Umum (RSU) di Shenzhen, China	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Keterikatan kerja dan komitmen organisasi menjadi mediator antara keadilan organisasi dan <i>turnover intention</i> .	Penelitian dilakukan di rumah sakit dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap <i>turnover intention</i>
6	Boakye et al. (2021) https://journals.lww.com/hcmrjournal/Abstract/2021/04000/The_impact_of_interpersonal_support,_supervisory.5.aspx	<i>The Impact of Interpersonal Support, Supervisory Support, and Employee Engagement on Employee Turnover Intentions: Differences between Financially Distressed and Highly Financially Distressed Hospitals</i>	Penelitian observasional menggunakan Analisa permodelan persamaan struktural	218 pekerja dari 6 <i>Critical Access Hospital (CAH)</i> di Georgia	<i>Interpersonal support</i> dan <i>supervisory support</i> memberikan pengaruh terhadap <i>employee engagement</i> yang juga memberikan pengaruh terhadap tingkat <i>turnover intention</i> .	Penelitian dilakukan pada pekerja di rumah sakit dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap tingkat <i>turnover intention</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
7	Cao and Chen (2021) https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13243	<i>Relationships Between Resilience, Empathy, Compassion Fatigue, Work Engagement and Turnover Intention in Haemodialysis Nurses: A Cross-Sectional Study</i>	Analisis deskriptif dengan desain <i>cross-sectional</i>	528 perawat Instalasi Hemodialisis dari 3 rumah sakit tersier dan 2 rumah sakit sekunder di Kota Chengdu, di Bagian Barat Daya China.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan dan negatif antara keterikatan kerja dengan <i>turnover intention</i> , ketahanan dengan <i>turnover intention</i> , dan empati dengan <i>turnover intention</i> .	Penelitian dilakukan di rumah sakit dan menggunakan desain penelitian <i>cross – seciional</i>
8	Opinion et al. (2021) https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=114404	<i>Exploring the Relationship between Work Engagement and Turnover Intention among Nurses in the Kingdom of Bahrain: A Cross-Sectional Study</i>	Desain <i>cross-sectional</i> menggunakan kuisisioner	385 perawat dari rumah sakit tersier di Bahrain, Timur Tengah	Penelitian menunjukkan bahwa tingkat keterikatan pekerja perawat cukup tinggi dan tingkat <i>turnover intention</i> -nya rendah. Dapat disimpulkan bahwa, keterikatan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian dilakukan di rumah sakit dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Desain penelitian menggunakan desain <i>cross-sectional</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
9	Sheehan et al. (2019) https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-08-2017-0211/full/html	<i>Psychological Contract Fulfilment, Engagement and Nurse Professional Turnover Intention</i>	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross-sectional</i>	1.039 responden yang terdiri dari bidan dan perawat yang ada di Australia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memberikan pengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> dan menjadi mediasi hubungan antara variabel lain (pengembangan karir, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, penghargaan, dan keseimbangan kehidupan kerja) dengan <i>turnover intention</i> .	Penelitian dilakukan pada pekerja rumah sakit yang terdiri dari bidan dan perawat menggunakan desain penelitian <i>cross-sectional</i> . Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>
10	Marques-Pinto et al. (2018) https://doi.org/10.1017/sjp.2018.30	<i>Nurse's Intention to Leave the Organization: A Mediation Study of Professional Burnout and Engagement</i>	Penelitian menggunakan analisis model struktural	2.235 perawat dari 31 rumah sakit di Portugal	Hasil analisis menyatakan bahwa kelelahan akibat kerja (<i>burnout</i>) dan <i>employee engagement</i> memberikan pengaruh pada pengambilan keputusan perawat untuk meninggalkan pekerjaan.	Penelitian dilakukan di rumah sakit dan bertujuan untuk mengetahui hubungan <i>employee engagement</i> dan <i>turnover intention</i>
11	Harun (2020) https://myjms.mohe.gov.my/index.php/ajrbm/article/view/9613/4599	<i>Factors Affecting Turnover Intention In Public Healthcare Workforce: A Conceptual Study</i>	Penelitian dengan metode <i>literature review</i>	Literasi dan artikel terkait dengan <i>turnover intention</i> dan faktor yang mempengaruhi	Studi menunjukkan bahwa stress kerja dan konflik antar pekerja memberikan pengaruh langsung dan juga tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> . Pengaruh tidak langsung ini dimediasi oleh <i>employee engagement</i> .	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
12	Lim (2022) https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i6.1546	<i>Relationship Between Employee Satisfaction, Engagement and Turnover Intention</i>	Penelitian kuantitatif menggunakan kuisisioner	61 orang pegawai dari beberapa industri yang berbeda	Penelitian menunjukkan bahwa <i>employee satisfaction</i> memberikan pengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> . <i>Employee satisfaction</i> dan <i>employee engagement</i> berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian menggunakan instrument kuisisioner dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>
13	Janna and Paradilla (2023) https://journal.ypp3a.org/index.php/sehatrakyat/article/view/1496/720	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Turnover Intention Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022	Penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain <i>cross-sectional</i> .	188 perawat di RS Grestelina Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan dimensi yang paling berpengaruh ialah <i>dedication</i> .	Penelitian dilakukan di rumah sakit di Makassar dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> . Desain penelitian <i>cross sectional</i>
14	Mora et al. (2023) https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/3424/2283	Pengaruh Kompensasi, <i>Employee Engagement</i> terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening	Penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel yaitu <i>nonprobability sampling</i> .	98 pekerja di salah satu RSU di Kabupaten Karawang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan <i>employee engagement</i> berpengaruh langsung terhadap <i>turnover intention</i> dan kepuasan kerja. Kepuasan pekerja bukan variabel <i>intervening</i> antara <i>employee engagement</i> dan <i>turnover intention</i>	Penelitian dilakukan pada pekerja dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
15	Tigau and Sugiarto (2022) https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/17395/2681	Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado	Penelitian kualitatif dengan metode studi kasus	7 informan dari sebuah Rumah Sakit Swasta di Manado.	Studi menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berperan dalam mengendalikan <i>turnover intention</i> . Selain itu, Rumah Sakit perlu mengenali pekerja sebagai asset dan memperhatikan pesaing juga untuk mengendalikan <i>turnover intention</i> .	Penelitian dilakukan pada pekerja di rumah sakit
16	Jannah (2021) https://repository.uir.ac.id/16244/1/178110148.pdf	Pengaruh Keseimbangan Kerja Keluarga dan Keterikatan Kerja terhadap Intensi Berpindah Kerja pada Perawat IRNA RSUD Kota Dumai	Penelitian kuantitatif menggunakan kuisisioner	120 perawat Instalasi Rawat Inao RSUD Kota Dumai	Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kerja keluarga memberikan pengaruh signifikan terhadap intensi berpindah kerja. Keterikatan kerja juga memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap intensi berpindah kerja.	Penelitian berupa penelitian kuantitatif menggunakan kuisisioner dan dilakukan di rumah sakit. Penelitian juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap
17	Indrawan (2020) https://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/jim/article/view/9928/pdf_1	Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh <i>Quality Work Life</i> Terhadap <i>Employee Engagement</i> dan <i>Turnover Intention</i> Perawat Rumah Sakit	Survei analitik menggunakan pendekatan <i>cross – sectional</i>	35 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ananda	Studi menunjukkan adanya pengaruh antara <i>quality work life</i> terhadap <i>employee engagement</i> dan ada pengaruh antara <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Employee engagement</i> berperan sebagai mediator.	Penelitian dilakukan di rumah sakit menggunakan desain penelitian <i>cross – sectional</i> . Tujuannya a untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
18	Agustika (2020) https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/80016/Pengaruh-Kontrak-Psikologis-terhadap-Turnover-Intention-dengan-Pemediasi-Keterikatan-Karyawan-Studi-pada-Perawat-Rumah-Sakit-Umum-di-Karesidenan-Surakarta	Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Turnover Intention dengan Pemediasi Keterikatan Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta)	Penelitian kuantitatif dengan model persamaan structural menggunakan kuisioner.	167 perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta	Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan karir, konten pekerjaan dan suasana sosial mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention dan dimediasi oleh keterikatan karyawan, sedangkan imbalan finansial dan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan disimpulkan tidak mempengaruhi turnover intention dan tidak dimediasi oleh keterikatan karyawan.	Penelitian dilakukan di rumah sakit dan menunjukkan adanya pengaruh keterikatan karyawan terhadap <i>turnover intention</i>
19	Thufailah and Abdurrahman (2020) https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24366/pdf	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> serta dampaknya terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero)	Analisis deskriptif dan verifikatif menggunakan kuisioner, penelitian lapangan, dan penelitian kepustakaan	72 responden yang merupakan perawat di RS Umum Pindad	<i>Employee engagement</i> berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> yang dipengaruhi oleh <i>Organization Citizenship Behavior</i>	Penelitian dilakukan di rumah sakit dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i>

No	Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal	Judul	Desain Penelitian	Sampel	Temuan	Persamaan dengan Penelitian
20	Wulandari, SD. (2019) https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/44821/14311397.pdf?sequence=1&isAllowed=y	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di CV. Batik Gunung Jati Cirebon	Penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner	Seluruh karyawan CV. Batik Gunung Jati sebanyak 56 orang	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya <i>employee engagement</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasi	Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>employee engagement</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan menggunakan teori dari <i>Gallup</i>

Referensi yang mengutip Teori *Gallup*:

1. Otoo (2020)
2. Mora et al. (2023)
3. Wulandari, SD. (2019)

C. Mapping Theory

Employee Engagement

Employee Engagement **(Kahn, 1990)**

- Kognitif
- Emosional
- Fisik

Employee Engagement **(Gallup, 1993)**

- Kebutuhan Dasar
- Manajemen dan Dukungan
- Kerjasama Tim
- Pertumbuhan

Employee Engagement **(Schaufeli & Bakker, 2004)**

- *Vigor*
- *Absorption*
- *Dedication*

Employee Engagement **(Cook, 2008)**

- Kognitif
- Emosional
- Fisikal
- Advokasi

Employee Engagement **(Macey dkk, 2009)**

- *The Feel of Engagement*
- *The Look of Engagement*

Turnover Intention

Turnover Intention **(Mobley, 1978)**

- *Thinking of Quitting*
- *Intention to Search for Alternatives*
- *Intention to Quit*

Turnover Intention **(Hartono dan Sahro, 2016)**

- Absensi yang meningkat
- Kemalasan bekerja
- Meningkatnya pelanggaran tata tertib
- Meningkatnya proses ada atasan
- Adanya perbedaan perilaku pekerja

Turnover Intention **(Lum et al., 1998)**

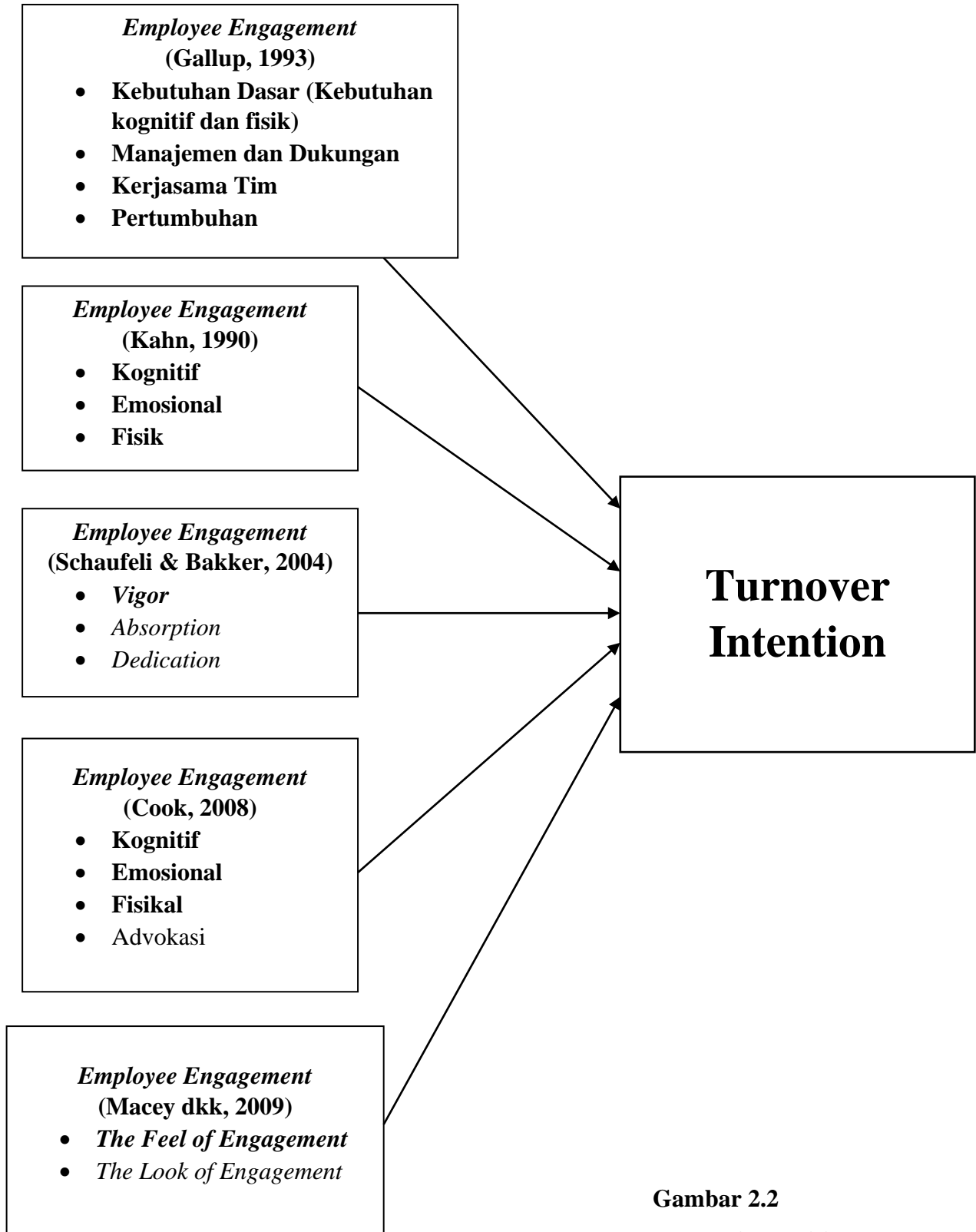
- Niat untuk keluar
- Pencarian pekerjaan lain
- Perbandingan pekerjaan
- Pemikiran untuk keluar

Turnover Intention **(HN Jabbar, 2019)**

- Faktor Psikologis
- Faktor Ekonomi
- Faktor Demografis

Gambar 2.1
Mapping Theory

D. Kerangka Teori



Gambar 2.2
Kerangka Teori Penelitian