

DAFTAR PUSTAKA

- Agustika, N.A., 2020. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Turnover Intention dengan Pemediasi Keterikatan Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum di Karesidenan Surakarta). Universitas Sebelas Maret.
- Agustin, D.A., 2023. Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover sIntention* pada PT Muawanah Al-Ma'some Kabupaten Bandung. Universitas Pasundan.
- Ananda, R., 2018. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Gamping. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Anderson, J., 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Melalui *Turnover Intention* Perawat pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. JOM Fekon 4, 2010–2012.
- Anggara, P., Suryawati, C., Agushybana, F., 2020. Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intention) pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum SM Banyumas Propinsi Jawa Tengah. J. Manaj. Kesehat. Indones. 8, 153–160. <https://doi.org/10.14710/jmki.8.3.2020.153-160>
- Anggraini, L., Asturi, E.S., Prasetya, A., 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Y. J. Adm. Bisnis (JAB)| Vol. 37, 183–191.
- Ardan, M., Jaelani, A., 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia: *Turnover Intention* dapat Mempengaruhi Kualiras Kinerja Perusahaan, I. ed. CV. Pena Persada, Purwokerto Selatan.
- Ardiansyah, F., Budiono, B., 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Employee Engagement* Dan Dampaknya Pada *Employee Performance*. J. Ilmu Manaj. 10, 110–122.
- Arianti, W.P., Hubeis, M., Puspitawati, H., 2020. Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Perwira Group. J. Manaj. Teor. dan Terap. | J. Theory Appl. Manag. 13, 31. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Asih, D.T., 2019. Rumah Sakit Khusus Ibu Dan Anak Di Kota Bandung. Perpustakaan.Upi.Edu 37.
- Asmara, A.P., 2018. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. J. Adm. Kesehat. Indones. 5, 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Ayu, I.G., Dewi, M., 2017. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasional, 1, 251–276.
- Aziz, F.A., Raharso, S., 2019. Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Employee Service Innovative Behavior* : Kajian Empiris di Minimarket. 10th Ind. Res.

Work. Natl. Semin. 777–788.

- Bhramantyo, G., Sawitri, D.R., 2021. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Pengolahan Kayu. *J. EMPATI* 10, 56–61. <https://doi.org/10.14710/empati.2021.30421>
- Boakye, K.G., Apenteng, B.A., Hanna, M.D., Kimsey, L., Mase, W.A., Opoku, S.T., Owens, C., Peden, A., 2021. *The Impact of Interpersonal Support, Supervisory Support, and Employee Engagement on Employee Turnover Intentions: Differences Between Financially Distressed and Highly Financially Distressed Hospitals*. *Health Care Manage. Rev.* 46, 135–144. <https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000251>
- Botha, H.H., 2020. The Quality of Health Services at RSUD Dr. Moewardi – Hendrikus H. Botha. *Sci. J. Public Manag. Public Policy* 4, 53–67.
- Cao, X., Chen, L., 2021. *Relationships Between Resilience, Empathy, Compassion Fatigue, Work Engagement and Turnover Intention in Haemodialysis Nurses: A cross-sectional study*. *J. Nurs. Manag.* 29, 1054–1063. <https://doi.org/10.1111/jonm.13243>
- Chen, D., Lin, Q., Yang, T., Shi, L., Bao, X., Wang, D., 2022. *Distributive Justice and Turnover Intention Among Medical Staff in Shenzhen, China: The Mediating Effects of Organizational Commitment and Work Engagement*. *Risk Manag. Healthc. Policy* 15, 665–676. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S357654>
- Christiani, L., Ilyas, J., 2018. *Analysis of Factors Related to Nurse Turnover Awal Bros Hospital Batam 2017*. *J. Adm. Rumah Sakit* 4, 198–209.
- Daouda, O.S., Hocine, M.N., Temime, L., 2021. *Determinants of Healthcare Worker Turnover in Intensive Care Units: A Micro-Macro Multilevel Analysis*. *PLoS One* 16, 1–13. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251779>
- Data, N.S., 2019. Jumlah Tenaga Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Lingkungan dan Gizi Di Fasilitas Kesehatan di Provinsi NTB [WWW Document]. Dinas Kesehat.
- Dewanti, N., Kusnanto, Yuwono, S.R., 2019. Peran *Work Engagement* Dalam Menurunkan *Turnover Intention* Perawat: A Systematic Review 10, 62–67.
- Dewi, P.S.A., Sriathi, A.A.A., 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana* 8, 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>
- Domiyandra, R., Rivai, H.A., 2019. Pengaruh Kepemimpinan Etis (*Ethical Leadership*), Budaya Organisasi, dan Penghargaan (*Rewards*) terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) dan *Account Representative* (AR) pada KPP Pratama di Lingkungan Kanwil DJP ‘X 11, 1–23.
- Etania, R., 2020. Memahami Konsep *Employee Engagement* dan Manfaatnya [WWW Document]. *HR Note Asia*. URL <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/employee-engagement-200703/>

- Fajrina, D.A.N., Noer, B.A., 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement* Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *J. Sains dan Seni ITS* 10, 106–111. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v10i1.60185>
- Fathia, N., 2022. Hubungan antara Pengembangan Karir dengan *Employee Engagement* pada Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan. Universitas Medan Area.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W.R., Ahmad, A.A., 2018. Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Customer Behaviour* (OCB) serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention*. *J. Ekon. Bisnis dan Akunt.* 20, 1–23.
- Febriansyah, H., Ginting, H., 2020. 7 Dimensi *Employee Engagement*, 1st ed. PRENADA.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., Nurmayanti, S., 2019. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distrib. - J. Manag. Bus.* 8, 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gartenstein, D., 2019. *Causes & Effects of High & Low Staff Turnover* [WWW Document]. CHRON.
- Gillis, J., 1994. *History Commemorations : The Politics of National Identity* 1–9.
- Goodman, A., 2016. NURSE TURNOVER RATE – INFOGRAPHIC 1–5.
- Harun, I., 2020. *Factors Affecting Turnover Intention in Public Healthcare Workforce : A Conceptual Study*. *Asian J. Res. Bus. Manag.* 2, 76–85.
- Hastuti, S., 2022. Pengukuran Level Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Dengan Q12 Gallup Pada Pt. Xt. Saraq Opat J. *Adm. Publik* 4, 54–70. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>
- Hidayah, N., 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Univ. Mercubuana.
- HN Jabbar, 2019. Kriteria Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Turnover Intention* Pada Pt. Nyalindung 11–40.
- Indrawan, D., 2020. Path Analysis (Analisis Jalur) : Pengaruh *Quality Work Life* Terhadap *Employee Engagement* dan *Turnover Intention* Perawat Rumah Sakit. *J. Islam. Med.* 4, 52–64. <https://doi.org/10.18860/jim.v4i2.9928>
- Ishak, K., 2019. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran dan Inflikasinya Terhadap Indeks Pembangunan di Indonesia 1, 1–17.
- Iskandar, Y.C., Rahadi, D.R., 2021. Strategi Organisasi Penanganan Turnover Melalui Pemberdayaan Karyawan. *Solusi* 19, 102–116. <https://doi.org/10.26623/slsi.v19i1.3003>
- Janna, N.M., Paradilla, M., 2023. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Perawat Dari RS Grestelina Makassar Tahun 2022 2, 109–122. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v2i1.1496>

- Jannah, A.M., 2021. Pengaruh Keseimbangan Kerja Keluarga Dan Keterikatan Kerja Terhadap Intensi Berpindah Kerja Pada Perawat Irna RSUD Kota Dumai.
- Jia-jun, Z., Hua-ming, S., 2022. *The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support*. *Front. Psychol.* 13, 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.805208>
- Karnaya, P., Said, M., Abduh, T., 2022. Pentingnya *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai, Pakalawaki.
- Kismono, G., 2018. Analisis *Employee Engagement* berdasarkan Generasi dan Gender 27, 62–66.
- Kristianti, R., Sarsono, 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Terhadap *Turnover Intention* Ditinjau Dari Jenis. Has. Penelitian dan Pengabd. pada Masy. V Tahun 2020 “Pengembangan Sumber Daya Menuju Masy. Madani Berkearifan Lokal. 354–360.
- Lim, Y.S., 2022. *Relationship between Employee’s Satisfaction, Engagement and Turnover Intention*. *Malaysian J. Soc. Sci. Humanit.* 7, e001546. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i6.1546>
- Madyaratri, M.M., Izzati, U.A., 2021. Perbedaan *Work Engagement* Ditinjau dari Masa Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *J. Penelit. Psikol.* 8, 24–35.
- Manik Aditya Budi Suta, I.G., Ardana, I.K., 2018. Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana* 8, 1087. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p18>
- Marinda, V.S., 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Employee Engagement* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital (Studi kasus pada salah satu BUMN di bidang telekomunikasi). *J. Study Manag. Res.* 15, 85. <https://doi.org/10.55916/smart.v15i1.12>
- Marques-Pinto, A., Jesus, E.H., Mendes, A.M.O.C., Fronteira, I., Roberto, M.S., 2018. *Nurses’ Intention to Leave the Organization: A Mediation Study of Professional Burnout and Engagement*. *Span. J. Psychol.* 21.
- Masita, I., 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *J. Ilm. Mhs. FEB Univ. Brawijaya* 9, 1–14.
- Media Perawat ID, 2022. Mengetahui Jenis dan Klasifikasi Rumah Sakit [WWW Document]. *Media Perawat Indones.* URL <https://mediaperawat.id/mengenal-jenis-dan-klasifikasi-rumah-sakit/>
- Mokodongan, F., 2020. Pengaruh *Work Engagement* pada Perilaku Caring Perawat dengan *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Datoe Binangkang Lolak). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Mora, L., Hakim, A.R., Simatupang, M., 2023. Pengaruh Kompensasi, *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Interveneing 7, 1–23.
- Muhadi, M., Indahyati, E., Angesti, D., Safira, R., 2022. Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Perawat. J. Keperawatan Muhammadiyah 7, 77–83.
- Muharni, S., Wardhani, U.C., 2020. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya *Turnover Intention* Perawat Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. J. Kesehat. Saelmakers PERDANA 3, 236–245.
- Mulang, H., 2022. *The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention*. Golden Ratio Hum. Resour. Manag. 2, 86–97. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.169>
- Muliawan, D., 2017. Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang Yudi Muliawan 1 , Badia Perizade 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Terap. Tahun XIV No 2, Oktober 2017 69–78.
- Muthia, F., Ulfa, C.K., 2017. *Effect of Morale on Employee Engagement at PT . Perkebunan X*. J. Pemikir. Penelit. Psikol. PSIKOLOGI 12, 134–152.
- Muviana, L., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening 10.
- Narpati, B., Andrian, A., Nursal, M.F., 2020. Pengaruh *Turnover Intention* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja *Sales Promotion Girl* (Spg) Matahari Department Store – Bekasi. Bus. Manag. Anal. J. 3, 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Octavia, D.H., Budiono, B., 2021. Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (TELKOM) Tbk, KANTOR REGIONAL I MEDAN. J. Ilmu Manaj. Univ. Negeri Surabaya 9, 954–965.
- Opinion, F.B., Alhourani, F., Mihdawi, M., Afaneh, T., 2021. *Exploring the Relationship between Work Engagement and Turnover Intention among Nurses in the Kingdom of Bahrain: A Cross-Sectional Study*. Open J. Nurs. 11, 1098–1109. <https://doi.org/10.4236/ojn.2021.1112087>
- Otoo, F.N.K., 2022. *Human Resource Development and Employee Turnover Intentions*. Int. J. Bus. Ecosyst. Strateg. 4, 01–12. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i4.360>
- Padang, W., 2020. *Attribution-NonCommercial 4.0 International*. Some rights reserved 2, 0–4.
- Paembonan, A.Z.L.C., Rivai, F., ..., 2022. *The Influence Of Employee Engagement, Quality Of Work Life And Organizational Commitment On Turnover Intention Of Nurses From Grestelina Makassar Hospital In*. J. Posit. ... 6, 99–106.

- Peraturan Pemerintah, 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahasakitan.
- Piers, R.D., Versluys, K., Devoghel, J., Vyt, A., Van Den Noortgate, N., 2019. *Interprofessional Teamwork, Quality of Care and Turnover Intention in Geriatric Care: A Cross-Sectional Study in 55 Acute Geriatric Units*. Int. J. Nurs. Stud. 91, 94–100. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.11.011>
- Prawiro, D.S., Suroso, S., Anggela, F.P., 2022. Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak dr Djoko Pramono. JISIP (Jurnal Ilmu Sos. dan Pendidikan) 6, 9758–9766. <https://doi.org/10.36312/jisip.v6i3.3229>
- Purnami, R.S., 2019. Peningkatan *Employee Engagement* Melalui Peran Kepemimpinan, Spiritualitas di Tempat Kerja dan Penciptaan Lingkungan Kerja. Festiv. Ris. Ilm. Manaj. Akunt. 609–614.
- Puspawati, U.I., Suharnomo, 2016. Analisis tentang *Employee Engagement* pada Perusahaan Jasa (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). Diponegoro J. Manag. 5, 1–14.
- Puspita, A., 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap *Employee Engagement* di PT. Bank X, Tbk. Indikator.
- Putri, A., Wilis, L., Angelina, S., 2023. Gambaran Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta Ditinjau dari Karakteristik Personal 12, 69–77.
- Putri, Y., Febrina, T., Rahma, D., 2021. Hubungan Beban Kerja Dengan *Turnover Intention* Pada Perawat Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam Tahun 2020. J. Kesehat. Saemakers Perdana 4, 390–397. <https://doi.org/10.32524/jksp.v4i2.284>
- Rachman, L., Dewanto, A., 2016. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). J. Apl. Manaj. 14. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rahmawati, A., 2021. Analisis Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Engagement* Tenaga Pendidik pada Program Studi Manajemen Pemasaran Politeknik Negeri Jakarta. Ilm. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan 1, 208–222.
- Riani, A.L., Maret, U.S., Cholil, M., Maret, U.S., Maharani, P.D., 2019. Pengaruh *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Affective Commitment, Workplace Bullying, dan Work-Related Fatigue* terhadap *Intention To Leave* pada Perawat di Surakarta.
- Rinaldi, E.A., 2020. Peran SDM dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Rumah Sakit [WWW Document]. URL <https://kumparan.com/drenrico/peran-sdm-dalam-meningkatkan-mutu-pelayanan-rumah-sakit-1tvUyvSNHe6>
- Rindu, R., 2018. Pengembangan Model Prediktif dalam Mengukur Keinginan Undur Diri (Intensi Turnover) Perawat Rumah Sakit di Jakarta. J. Control. Release 11, 430–439.

- Ronal, S.D., Hotlin, S., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *J. Ilm. Socio Secretum* 9, 273–281.
- Sari, A.P., Hermawan, A., Affandi, M.J., 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *J. Apl. Bisnis dan Manaj.* 6, 258–268. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., 2004. *Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1*. *Occup. Heal. Psychol. Unit Utr. Univ.* 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Setiawan, O.D., Widjaja, D.C., 2018. Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *J. Manaj.* 6, 120–134.
- Sheehan, C., Tham, T.L., Holland, P., Cooper, B., 2019. *Psychological Contract Fulfilment, Engagement and Nurse Professional Turnover Intention*. *Int. J. Manpow.* 40, 2–16. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2017-0211>
- Sholikhah, Christian Wiradendi Wolor, 2021. Pengaruh Status Pegawai Dan *Job Embeddedness* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Universitas Negeri Jakarta. *JRMSI - J. Ris. Manaj. Sains Indones.* 12, 354–373. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.012.2.10>
- Solikin, A., Fatchurahman, M., Supardi, S., 2017. Pemimpin Yang Melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior J.* 16, 90–103. <https://doi.org/10.33084/anterior.v16i2.41>
- Soni kurniawan, I., Tamrin, H., 2019. Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Pramuniaga. *J. Ilm. Ekon. Dan Bisnis* 16, 158–167. <https://doi.org/10.31849/jieb.v16i2.2935>
- Srie Intan Maisyuri, R., Ariyanto, E., 2021. *The Affect of Vigor, Dedication and Absorption on the Employee Performance At Pt. Mandiri Utama Finance. Dinasti Int. J. Manag. Sci.* 2, 689–702. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i4.819>
- Sucahyowati, H., Hendrawan, A., 2020. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *J. Sains Teknol. Transp. Marit.* 2, 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sukoco, I., Fu'adah, dian nur, Muttaqin, Z., 2020. *Work Engagement of Millennial Generation Employees*. *J. Pemikir. dan Penelit. Adm. Bisnis dan Kewirausahaan* 5, 263–281.
- Sumarsan Goh, T., Subiantoro, N., 2022. *The Effect Of Work Experience And Work Period On Employee Career Development At PT. Baritama Kendana*. *Manag. Stud. Entrep. J.* 3, 2422–2432.
- Suryani, R., 2019. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Pada RS Hermina Daan Mogoy Tahun 2018. Universitas Esa Unggul.

- Suswati, E., 2020. *The Influence of Work Stress on Turnover Intention: Employee Performance As Mediator in Casual-Dining Restaurant*. J. Apl. Manaj. 18, 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Tambun, S., S, N.L., Lukiyana, Prakashita, V., 2019. Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi. Media Manaj. Jasa 7, 1–17.
- Tampubolon, V.S., Sagala, E.J., 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. Bus. Manag. J. 16, 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Tamsuri, A., 2022. Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. J. Inov. Penelit. 2, 2723–2734.
- Tarigan, D., 2021. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Tahun 2019. J. Healthc. Technol. Med. 7, 580–594.
- Taufik, M.N., 2022. Hubungan Antara Stres Kerja dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Honorer di Instansi Pemerintahan di Kota X.
- Thufailah, D.Q., Abdurrahman, D., 2020. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT . PLN Pusharlis (Persero). J. Manaj. dan Bisnis UIB 12, 1039–1049.
- Tigau, F.I., Sugiarto, A., 2022. Strategi Mengendalikan *Turnover* Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. J. Nusant. Apl. Manaj. Bisnis 7, 135–148. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v7i1.17395>
- Trisninawati, T., Elpanso, E., 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi *Employee Engagement*. Mbia 20, 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Umita, N.Z., 2020. Pengaruh *Career Development*, Kepemimpinan Transformasional, dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan BRI Syariah KC Semarang). Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Utama, I.W.B.S., Surya, I.B.K., 2020. Pengaruh Pertumbuhan Karir, Kompensasi, Ketidakaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* CV. Kalingga Jati (Jepara). E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana 9, 3062–3081.
- Vania, R., 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Podo Mekar Jaya Sentosa. Agora 7, 287054.
- Waskito, M., Ayu Rachmawati Putri, 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Office PT E CIPTA NUGRAHA CONTRINDO. J. Ekon. dan Bisnis 4, 111–122.

- Wicaksono, B.D., Rahmawati, S., 2020. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *J. Manaj. dan Organ.* 10, 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Widjaja, D.C., Kristanti, S.E., Purnamasari, M., 2015. “Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turn Over Intention* di Swiss-Belinn Surabaya.” *J. Hosp. dan Manaj. Jasa* 3, 141–152.
- Wirawan, T.D., 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan pada Keterikatan Kerja dan *Job Withdrawal* dengan Kepuasan Gaji sebagai Mediator (Studi pada Karyawan Syariah Hotel Solo dan Lorin Solo Hotel).
- World Health Organization (WHO), n.d. Hospitals [WWW Document]. URL https://www.who.int/health-topics/hospitals#tab=tab_1
- Wulandari, A., 2020. Hubungan Antara Kecerdasan Empsi dengan *Work Engagement* pada Wanita Karier yang Sudah Berkeluarga. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Zainal Amri, 2017. Hubungan *Person Job Fit* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan. Skripsi.
- Zhou, L., Tetgoum Kachie, A.D., Xu, X., Quansah, P.E., Epalle, T.M., Ampon-Wireko, S., Nkrumah, E.N.K., 2022. *COVID-19: The Effects of Perceived Organizational Justice, Job Engagement, and Perceived Job Alternatives on Turnover Intention Among Frontline Nurses*. *Front. Psychol.* 13, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920274>
- Zulfa, E.F., Azizah, S.N., 2020. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Turnover Intention dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.* 2, 129–143. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.456>

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP *TURNOVER*

***INTENTION* PADA STAF DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS**

HASANUDDIN TAHUN 2023

Tanggal :
No. Responden :
Bersedia mengisi kuisisioner : Ya / Tidak

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, maka peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk mengisi kuisisioner ini dengan memberikan informasi yang sebenarnya dan sesuai dengan kondisi yang dialami. Semua data dan informasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dalam kuisisioner ini akan dirahasiakan. Terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, semoga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri selalu berada di dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER
INTENTION PADA STAF DI RS UNHAS TAHUN 2023

1. Identitas Responden

Dibawah ini terdapat kolom identitas yang perlu Bapak/Ibu/Saudara isi. Silahkan mengisi data sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya. Untuk pertanyaan berupa pilihan dapat dipilih dengan melingkari salah satu jawaban yang benar.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : P/L

Pendidikan Terakhir : 1) SD 2) SMP 3) SMA 4) DIII 5) S1 6) S2/S3

Lama Bekerja : 1) ≤ 5 tahun 2) 5 – 10 tahun 3) ≥ 10 tahun

Jabatan Fungsional :

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1) Tenaga Medis | 5) Tenaga Manajemen Rumah Sakit |
| 2) Tenaga Keperawatan dan Kebidanan | 6) Tenaga Non Kesehatan |
| 3) Tenaga Kefarmasian | 7) Lainnya : _____ |
| 4) Tenaga Kesehatan Lain | |

Status Kepegawaian : 1) PNS 2) NPT 3) NPTT

Unit Kerja :

- 1) Direktorat Pelayanan Medik dan Penunjang Medik
- 2) Direktorat Keperawatan dan Penunjang Non Medik
- 3) Direktorat Pendidikan, Pelatihan, Penelitian, dan SDM
- 4) Direktorat Umum, Pemasaran, dan Keuangan
- 5) Komite Etik dan Hukum
- 6) Komite Farmasi dan Terapi Rasional
- 7) Komite Keperawatan
- 8) Komite Kesehatan Lainnya
- 9) Komite Medik
- 10) Komite Mutu RS
- 11) Komite Pencegahan dan Pengendalian Infeksi
- 12) Pusat Penjaminan Pasien
- 13) Pusat Sistem Informasi RS dan *Telemedicine*
- 14) Satuan Pemeriksaan Internal

2. *Employee Engagement* (Keterikatan Pekerja)

Dibawah ini terdapat pernyataan terkait *employee engagement*. Berilah tanda centang pada salah satu kolom dari lima pilihan yang disediakan di sebelah kanan pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan ketentuan:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. N = Netral
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Dimensi Kebutuhan Dasar						
1.	Saya mengetahui apa yang diharapkan dari saya pada pekerjaan saya					
2.	Saya memiliki peralatan dan materi yang saya butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan baik					
Dimensi Manajemen dan Dukungan						
1.	Dalam bekerja, saya memiliki kesempatan untuk mengerjakan pekerjaan saya dengan baik setiap hari					
2.	Saya pernah menerima penghargaan dan pujian karena mengerjakan pekerjaan saya dengan baik dalam tujuh hari terakhir					
3.	Supervisor saya atau seseorang di lingkungan kerja saya terlihat peduli dengan saya sebagai individu					
4.	Ada orang dalam lingkungan kerja yang mendorong perkembangan saya					

Dimensi Kerjasama Tim						
1.	Pendapat saya didengar dalam lingkungan kerja					
2.	Misi dan tujuan tempat saya bekerja membuat saya merasa pekerjaan saya penting					
3.	Rekan kerja saya memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas					
4.	Saya mempunyai teman baik di lingkungan kerja					
Dimensi Pertumbuhan						
1.	Dalam enam bulan terakhir, seseorang menanyakan/membicarakan tentang perkembangan saya					
2.	Dalam setahun terakhir, saya memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh di lingkungan kerja saya					

3. *Turnover Intention*

Dibawah ini terdapat pernyataan terkait *turnover intention*. Berilah tanda centang pada salah satu kolom dari lima pilihan yang disediakan di sebelah kanan pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan ketentuan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<i>Thinking of Quitting</i>						
1.	Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
2.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini apabila fasilitas yang diberikan kurang memadai					
3.	Jika saya memiliki peluang untuk meninggalkan pekerjaan ini, saya akan melakukannya.					
<i>Intention to Search for Alternatives</i>						
1.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
2.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini apabila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
3.	Saya menghubungi beberapa teman untuk bertanya mengenai lowongan pekerjaan					
<i>Intention to Quit</i>						
1.	Saya berniat keluar dari pekerjaan saya saat ini karena pekerjaan saya terlalu berat					
2.	Saya berniat keluar dari pekerjaan saya saat ini karena imbalan yang saya terima sedikit					
3.	Saya berniat keluar dari pekerjaan saya saat ini karena saya merasa tidak ada perkembangan dalam karir saya					

Lampiran 2. Hasil Analisis

Analisis Univariat

Statistic

		Statistics										
		Employee_Engagement	Kebutuhan_Dasar	Manajemen_Dukungan	Kerjasama_Tim	Pertumbuhan	Turnover_Intention	Jenis_Kelamin	Tingkat_Pendidikan	Lama_Bekerja	Status_Kepegawaian	Jabatan_Fungsional
N	Valid	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238	238
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	162	68,1	68,1	68,1
	Laki - Laki	76	31,9	31,9	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	5,5	5,5	5,5
	DIII	45	18,9	18,9	24,4
	S1	159	66,8	66,8	91,2
	S2	21	8,8	8,8	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 5 tahun	98	41,2	41,2	41,2
	5 - 10 tahun	77	32,4	32,4	73,5
	≥ 10 tahun	63	26,5	26,5	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Status Kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	30	12,6	12,6	12,6
	Pegawai Tetap	66	27,7	27,7	40,3
	Pegawai Tidak Tetap	142	59,7	59,7	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Jabatan Fungsional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tenaga Medis	53	22,3	22,3	22,3
	Tenaga Keperawatan dan Kebidanan	69	29,0	29,0	51,3
	Tenaga Kefarmasian	8	3,4	3,4	54,6
	Tenaga Kesehatan Lain	28	11,8	11,8	66,4
	Tenaga Manajemen Rumah Sakit	32	13,4	13,4	79,8
	Tenaga Non Kesehatan	48	20,2	20,2	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Employee Engagement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENGAGED	46	19,3	19,3	19,3
	NOT ENGAGED	192	80,7	80,7	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Dimensi Kebutuhan Dasar dalam *Employee Engagement*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENGAGED	51	21,4	21,4	21,4
	NOT ENGAGED	187	78,6	78,6	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Dimensi Manajemen dan Dukungan dalam *Employee Engagement*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENGAGED	30	12,6	12,6	12,6
	NOT ENGAGED	208	87,4	87,4	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Dimensi Kerjasama Tim dalam *Employee Engagement*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENGAGED	54	22,7	22,7	22,7
	NOT ENGAGED	184	77,3	77,3	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Dimensi Pertumbuhan dalam *Employee Engagement*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ENGAGED	19	8,0	8,0	8,0
	NOT ENGAGED	213	89,5	89,5	97,5
	DISENGAGED	6	2,5	2,5	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Turnover Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	118	49,6	49,6	49,6
	SEDANG	98	41,2	41,2	90,8
	TINGGI	22	9,2	9,2	100,0
	Total	238	100,0	100,0	

Crosstab Jenis Kelamin dan Employee Engagement

		Employee_Engagement		Total	
		ENGAGED	NOT ENGAGED		
Jenis_Kelamin	Perempuan	Count	35	127	162
		% within Jenis_Kelamin	21,6%	78,4%	100,0%
	Laki - Laki	Count	11	65	76
		% within Jenis_Kelamin	14,5%	85,5%	100,0%
Total		Count	46	192	238
		% within Jenis_Kelamin	19,3%	80,7%	100,0%

Crosstab Tingkat Pendidikan dan Employee Engagement

		Employee_Engagement		Total	
		ENGAGED	NOT ENGAGED		
Tingkat_Pendidikan	SMA	Count	1	12	13
		% within Tingkat_Pendidikan	7,7%	92,3%	100,0%
	DIII	Count	6	39	45
		% within Tingkat_Pendidikan	13,3%	86,7%	100,0%
	S1	Count	31	128	159
		% within Tingkat_Pendidikan	19,5%	80,5%	100,0%
	S2	Count	8	13	21
		% within Tingkat_Pendidikan	38,1%	61,9%	100,0%
Total		Count	46	192	238
		% within Tingkat_Pendidikan	19,3%	80,7%	100,0%

Crosstab Lama Bekerja dan Employee Engagement

		Employee_Engagement		Total	
		ENGAGED	NOT ENGAGED		
Lama_Bekerja	≤ 5 tahun	Count	24	74	98
		% within Lama_Bekerja	24,5%	75,5%	100,0%
	5 - 10 tahun	Count	10	67	77
		% within Lama_Bekerja	13,0%	87,0%	100,0%
	≥ 10 tahun	Count	12	51	63
		% within Lama_Bekerja	19,0%	81,0%	100,0%
Total		Count	46	192	238
		% within Lama_Bekerja	19,3%	80,7%	100,0%

Crosstab Status Kepegawaian dan Employee Engagement

		Employee_Engagement		Total	
		ENGAGED	NOT ENGAGED		
Status_Kepegawaian	PNS	Count	6	24	30
		% within Status_Kepegawaian	20,0%	80,0%	100,0%
	Pegawai Tetap	Count	11	55	66
		% within Status_Kepegawaian	16,7%	83,3%	100,0%
	Pegawai Tidak Tetap	Count	29	113	142
		% within Status_Kepegawaian	20,4%	79,6%	100,0%
Total	Count	46	192	238	
	% within Status_Kepegawaian	19,3%	80,7%	100,0%	

Crosstab Jenis Ketenagaan dan Employee Engagement

		Employee_Engagement		Total	
		ENGAGED	NOT ENGAGED		
Jenis_Ketenagaan	Tenaga Medis	Count	11	42	53
		% within Jenis_Ketenagaan	20,8%	79,2%	100,0%
	Tenaga Keperawatan dan Kebidanan	Count	18	51	69
		% within Jenis_Ketenagaan	26,1%	73,9%	100,0%
	Tenaga Kefarmasian	Count	1	7	8
		% within Jenis_Ketenagaan	12,5%	87,5%	100,0%
	Tenaga Kesehatan Lain	Count	3	25	28
		% within Jenis_Ketenagaan	10,7%	89,3%	100,0%
	Tenaga Manajemen Rumah Sakit	Count	7	25	32
		% within Jenis_Ketenagaan	21,9%	78,1%	100,0%
	Tenaga Non Kesehatan	Count	6	42	48
		% within Jenis_Ketenagaan	12,5%	87,5%	100,0%
	Total	Count	46	192	238
		% within Jenis_Ketenagaan	19,3%	80,7%	100,0%

Crosstab Jenis Kelamin dan Turnover Intention

		Turnover_Intention			Total	
		RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Jenis_Kelamin	Perempuan	Count	80	66	16	162
		% within Jenis_Kelamin	49,4%	40,7%	9,9%	100,0%
	Laki - Laki	Count	38	32	6	76
		% within Jenis_Kelamin	50,0%	42,1%	7,9%	100,0%
Total		Count	118	98	22	238
		% within Jenis_Kelamin	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%

Crosstab Tingkat Pendidikan dan Turnover Intention

		Turnover_Intention			Total		
		RENDAH	SEDANG	TINGGI			
Tingkat_Pendidikan	SMA	Count	5	6	2	13	
		% within Tingkat_Pendidikan	38,5%	46,2%	15,4%	100,0%	
	DIII	Count	22	18	5	45	
		% within Tingkat_Pendidikan	48,9%	40,0%	11,1%	100,0%	
	S1	Count	81	64	14	159	
		% within Tingkat_Pendidikan	50,9%	40,3%	8,8%	100,0%	
	S2	Count	10	10	1	21	
		% within Tingkat_Pendidikan	47,6%	47,6%	4,8%	100,0%	
	Total		Count	118	98	22	238
			% within Tingkat_Pendidikan	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%

Crosstab Lama Bekerja dan Turnover Intention

		Turnover_Intention			Total	
		RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Lama_Bekerja	≤ 5 tahun	Count	43	41	14	98
		% within Lama_Bekerja	43,9%	41,8%	14,3%	100,0%
	5 - 10 tahun	Count	45	28	4	77
		% within Lama_Bekerja	58,4%	36,4%	5,2%	100,0%
	≥ 10 tahun	Count	30	29	4	63
		% within Lama_Bekerja	47,6%	46,0%	6,3%	100,0%
Total		Count	118	98	22	238
		% within Lama_Bekerja	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%

Crosstab Status Kepegawaian dan Turnover Intention

		Turnover_Intention			Total	
		RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Status_Kepegawaian	PNS	Count	16	12	2	30
		% within Status_Kepegawaian	53,3%	40,0%	6,7%	100,0%
	Pegawai Tetap	Count	39	25	2	66
		% within Status_Kepegawaian	59,1%	37,9%	3,0%	100,0%
	Pegawai Tidak Tetap	Count	63	61	18	142
		% within Status_Kepegawaian	44,4%	43,0%	12,7%	100,0%
Total	Count	118	98	22	238	
	% within Status_Kepegawaian	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%	

Crosstab Jenis Ketenagaan dan Turnover Intention

		Turnover_Intention			Total	
		RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Jenis_Ketenagaan	Tenaga Medis	Count	28	24	1	53
		% within Jenis_Ketenagaan	52,8%	45,3%	1,9%	100,0%
	Tenaga Keperawatan dan Kebidanan	Count	47	19	3	69
		% within Jenis_Ketenagaan	68,1%	27,5%	4,3%	100,0%
	Tenaga Kefarmasian	Count	2	5	1	8
		% within Jenis_Ketenagaan	25,0%	62,5%	12,5%	100,0%
	Tenaga Kesehatan Lain	Count	10	12	6	28
		% within Jenis_Ketenagaan	35,7%	42,9%	21,4%	100,0%
	Tenaga Manajemen Rumah Sakit	Count	8	18	6	32
		% within Jenis_Ketenagaan	25,0%	56,3%	18,8%	100,0%
	Tenaga Non Kesehatan	Count	23	20	5	48
		% within Jenis_Ketenagaan	47,9%	41,7%	10,4%	100,0%
	Total	Count	118	98	22	238
		% within Jenis_Ketenagaan	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%

Analisis Bivariat

Crosstab Employee Engagement dan Turnover Intention

			Turnover_Intention			Total
			RENDAH	SEDANG	TINGGI	
Employee_Engagement	ENGAGED	Count	27	15	4	46
		% within Employee_Engagement	58,7%	32,6%	8,7%	100,0%
	NOT ENGAGED	Count	91	83	18	192
		% within Employee_Engagement	47,4%	43,2%	9,4%	100,0%
Total	Count	118	98	22	238	
	% within Employee_Engagement	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%	

Crosstab Dimensi Kebutuhan Dasar dan Turnover Intention

			Turnover_Intention			Total
			RENDAH	SEDANG	TINGGI	
Kebutuhan_Dasar	ENGAGED	Count	31	18	2	51
		% within Kebutuhan_Dasar	60,8%	35,3%	3,9%	100,0%
	NOT ENGAGED	Count	87	80	20	187
		% within Kebutuhan_Dasar	46,5%	42,8%	10,7%	100,0%
Total	Count	118	98	22	238	
	% within Kebutuhan_Dasar	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%	

Crosstab Dimensi Manajemen dan Dukungan dan Turnover Intention

			Turnover_Intention			Total
			RENDAH	SEDANG	TINGGI	
Manajemen_Dukungan	ENGAGED	Count	18	10	2	30
		% within Manajemen_Dukungan	60,0%	33,3%	6,7%	100,0%
	NOT ENGAGED	Count	100	88	20	208
		% within Manajemen_Dukungan	48,1%	42,3%	9,6%	100,0%
Total	Count	118	98	22	238	
	% within Manajemen_Dukungan	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%	

Crosstab Dimensi Kerjasama Tim dan Turnover Intention

		Turnover_Intention			Total	
		RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Kerjasama_Tim	ENGAGED	Count	32	18	4	54
		% within Kerjasama_Tim	59,3%	33,3%	7,4%	100,0%
	NOT ENGAGED	Count	86	80	18	184
		% within Kerjasama_Tim	46,7%	43,5%	9,8%	100,0%
Total	Count	118	98	22	238	
	% within Kerjasama_Tim	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%	

Crosstab Dimensi Pertumbuhan dan Turnover Intention

		Turnover_Intention			Total	
		RENDAH	SEDANG	TINGGI		
Pertumbuhan	ENGAGED	Count	11	6	2	19
		% within Pertumbuhan	57,9%	31,6%	10,5%	100,0%
	NOT ENGAGED	Count	106	87	20	213
		% within Pertumbuhan	49,8%	40,8%	9,4%	100,0%
	DISENGAGED	Count	1	5	0	6
		% within Pertumbuhan	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
Total	Count	118	98	22	238	
	% within Pertumbuhan	49,6%	41,2%	9,2%	100,0%	

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		238	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	6,09846173	
Most Extreme Differences	Absolute	,114	
	Positive	,114	
	Negative	-,072	
Test Statistic		,114	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		<,001	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	,000	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,000

Uji Spearman Rank

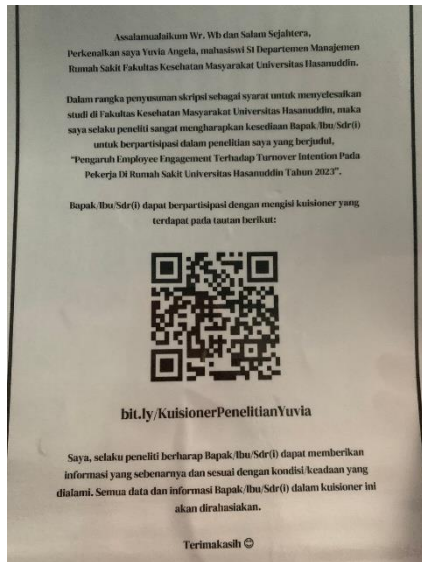
Correlations

			Employee_En gagement	Kebutuhan_D asar	Manajemen_ Dukungan	Kerjasama_T im	Pertumbuhan	Turnover_Inte nction
Spearman's rho	Employee_Engagement	Correlation Coefficient	1,000	,601**	,616**	,670**	,392**	-,260**
		Sig. (2-tailed)	.	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
		N	238	238	238	238	238	238
	Kebutuhan_Dasar	Correlation Coefficient	,601**	1,000	,246**	,389**	,011	-,266**
		Sig. (2-tailed)	<,001	.	<,001	<,001	,867	<,001
		N	238	238	238	238	238	238
	Manajemen_Dukungan	Correlation Coefficient	,616**	,246**	1,000	,300**	,242**	-,122
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.	<,001	<,001	,060
		N	238	238	238	238	238	238
	Kerjasama_Tim	Correlation Coefficient	,670**	,389**	,300**	1,000	,252**	-,241**
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.	<,001	<,001
		N	238	238	238	238	238	238
	Pertumbuhan	Correlation Coefficient	,392**	,011	,242**	,252**	1,000	-,079
		Sig. (2-tailed)	<,001	,867	<,001	<,001	.	,222
		N	238	238	238	238	238	238
	Turnover_Intention	Correlation Coefficient	-,260**	-,266**	-,122	-,241**	-,079	1,000
		Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,060	<,001	,222	.
		N	238	238	238	238	238	238

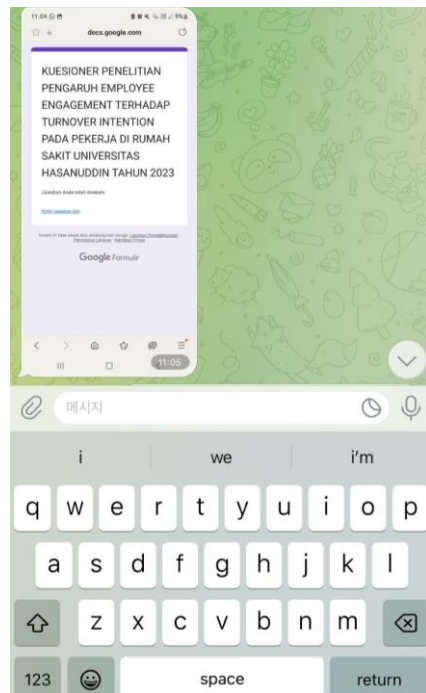
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 3. Dokumentasi

Pembagian Kuesioner *Online* dan Fisik



Pengisian Kuesioner *Online*



Pengisian Kuesioner Fisik



Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari FKM Unhas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10 Makassar 90245, Telp.(0411) 585658,
e-mail : fkm.unhas@gmail.com, website: https://fkm.unhas.ac.id/

Nomor : 20867/UN4.14.8/PT.01.04/2023

21 Maret 2023

Lampiran : Satu Lembar

Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Cq. Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan
di-Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada:

Nama mahasiswa : Yuvia Angela
Nomor Pokok : K011191129
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat
Departemen : Manajemen Rumah Sakit
Judul Penelitian : Pengaruh Employee Engagement Terhadap *Turnover Intention* Pada Pekerja Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
Tim Pembimbing : 1. Dr. dr. A. Indahwati A. Sidin, MHSM
2. Adelia U. Ady Mangilep, S.KM., M.ARS.

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.

Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat




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

Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
2. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan
3. Mahasiswa yang bersangkutan



Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari UPT-P2T-BKPM


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 14140/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Direktur Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 20876/UN4.14.8/PT.01.04/2023 tanggal 21 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: YUVIA ANGELA
Nomor Pokok	: K011191129
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. P. Kemerdekaan Km. 10 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEKERJA DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2023 "


Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **28 Maret s/d 31 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 28 Maret 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup



Nama : Yuvia Angela
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar, 03 September 2001
Alamat :Jalan Sembilan No. 11C, Makassar
Agama : Kristen Protestan
Kewarganegaraan : Indonesia
No. Telepon : 082129069350
Email : yuviaangelaa@gmail.com
Pendidikan Terakhir : SD Kristen Ipeka Makassar
SMP Kristen Ipeka Makassar
SMA Zion Makassar

