

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
KOTA MAKASSAR**



**MAYLAFFAYZA AZIZAH R.HI NOEA
K011201109**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
KOTA MAKASSAR**

**MAYLAFFAYZA AZIZAH R.HI NOEA
K011201109**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
KOTA MAKASSAR**

MAYLAFFAYZA AZIZAH R.HI NOEA
K011201109

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2024**

SKRIPSI

**HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL
KOTA MAKASSAR**

MAYLAFFAYZA AZIZAH R.HI NOEA

K011201109

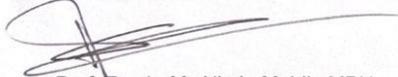
Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan
Masyarakat pada tanggal 01 bulan Juli tahun 2024 dan dinyatakan telah
memenuhi syarat kelulusan
pada

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

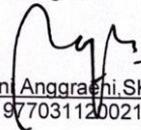
Mengesahkan:

Pembimbing 1,



Prof. Dr. dr. M. Alimin Maidin, MPH
NIP. 195504141986011001

Pembimbing 2,



Dr. Rini Anggraeni, SKM., M.Kes
NIP. 1977031120021220001

Mengetahui:

Ketua Program Studi,



Dr. Hasnawati Amqam, SKM., MSc.
NIP. 19760418 200501 2 001

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI
DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "**HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI RUMAH SAKIT ISLAM FAISAL KOTA MAKASSAR**" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Prof. Dr. dr. Alimin Maidin, MPH sebagai Pembimbing Utama dan Dr. Rini Anggraeni, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 01 Juli 2024



Maylaffayza Azizah R. Hi Noea
K011201109

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Wa Syukurillah, dengan rasa syukur kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Hubungan *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar**” sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata Satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari doa dan dukungan orang-orang tercinta bagi penulis serta peran berbagai pihak bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada orang-orang sekitar yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini juga, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH selaku Dosen Pembimbing I yang telah senantiasa meluangkan waktunya dan membimbing penulis dalam masa perkuliahan dan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Rini Anggraeni, SKM., M.Kes selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Nur Arifah, SKM.,MA dan Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, dan nasihat, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak/Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, motivasi, dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku perkuliahan.
5. Direktur Utama RS Islam Faisal Kota Makassar dan Manajer SDM serta staff diklat RS Islam Faisal yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada RS Islam Faisal Kota Makassar. Para Staff Rumah Sakit Islam Faisal yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
6. Teman-teman MRS 2020 yang telah berjuang Bersama menempuh pendidikan. Semoga kita dapat selalu saling menyemangati dan menghibur satu sama lainserta menemukan kesuksesan di masa yang akan datang.
7. Teman-teman KKN-PK Ang. 63 Desa Bowong Cindea (Devi, ling, Anser, Tasya, Rika, Mey, yang senantiasa memberi semangat dan hiburan serta canda tawa yang tidak dapat saya temukan di tempat lain.
8. Teman-teman ku yang senantiasa memberi semangat, motivasi dan selalu ada baik disaat senang maupun sedih (Wildanah Fadhliah, Zhafira Khaerunnisa, Shalwa Safitri, Ayundhasari) Semoga kita dapat selalu saling menyemangati dan menghibur satu sama lain serta menemukan kesuksesan di masa yang

akan datang.

9. Princess Stefany Jip, yang senantiasa membimbing saya dalam pembuatan skripsi ini, serta memberi semangat dan motivasi.
10. Keluarga tercinta yang telah senantiasa mendukung, memberikan semangat, dan mendengarkan segala keresahan serta senantiasa mendukung dalam doa, sehingga penulis dapat sampai pada titik ini.
11. Untuk Garfield, Oreo, Momo, dan Blowy kucing kesayangan saya terimakasih sudah menghibur saya disaat saya sedang mengerjakan skripsi

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan kekeliruan. Oleh karena itu, penulis berharap untuk diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak dan penulis juga berharap agar skripsi ini dapat berguna di masa mendatang.

Makassar, 21 April 2024

Penulis

ABSTRAK

MAYLAFFAYZA AZIZAH R.HI NOEA. **Hubungan Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar** (dibimbing oleh Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH dan Rini Anggraeni, SKM.,M.Kes).

Latar Belakang: *Employee engagement* dan kepuasan kerja merupakan dua pilar fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meminimalisir *turnover intention*. *Employee engagement* merupakan dedikasi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang *engaged* merasa terhubung dengan tujuan perusahaan, termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, dan merasa dihargai atas usaha mereka. Kepuasan kerja berfokus pada penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Aspek- aspek ini meliputi gaji, tunjangan, lingkungan kerja, promosi, rekan kerja dan pengawasan. *Employee engagement* dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif dan saling memperkuat. Karyawan yang *engaged* cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan karyawan yang *engaged* merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. **Tujuan.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.

Metode: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode cross-sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di RS Islam Faisal Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling yang selanjutnya hasil kuesioner dianalisis secara univariat dan bivariat pada aplikasi SPSS.

Hasil: Hasil uji pada sebelas variabel terdapat lima variabel yang berhubungan yaitu pada variabel *employee engagement* terdapat dimensi *vigour*, dan *dedication* sedangkan pada variabel Kepuasan Kerja terdapat dimensi Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji dan Promosi yang berhubungan terhadap *Turnover Intention*.

Kesimpulan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *vigour*, *dedication*, pekerjaan itu sendiri, gaji dan promosi memiliki hubungan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

MAYLAFFAYZA AZIZAH R.HI NOEA. **The Correlation Between Employee Engagement and Job Satisfaction on Turnover Intention of RS Faisal Islamic Makassar City** (supervised by Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH dan Rini Anggraeni, SKM.,M.Kes).

Background: Employee engagement and job satisfaction are two fundamental pillars in creating a conducive work environment and minimizing turnover intention. Employee engagement is employee dedication to work. Engaged employees feel connected to the company's goals, are motivated to contribute optimally, and feel appreciated for their efforts. Job satisfaction focuses on an individual's assessment of various aspects of his job. These aspects include salary, benefits, work environment, promotions, coworkers and supervision. Employee engagement and job satisfaction have a positive and mutually reinforcing relationship. Engaged employees tend to be more satisfied with their work and vice versa. This is because engaged employees feel motivated to achieve company goals which ultimately increases their satisfaction with their work.

Purpose: The aim of this research is to determine the relationship between employee engagement and job satisfaction on turnover intention at Faisal Islamic Hospital, Makassar City.

Method: The type of research used is quantitative descriptive research with a cross-sectional method. The population of this research is all employees who work at Faisal Islamic Hospital, Makassar City. The sampling technique uses a random sampling method, then the questionnaire results are analyzed univariately and bivariately in the SPSS application.

Results: The test results on eleven variables contain five related variables, namely in the employee engagement variable there are dimensions of vigour, and dedication, while in the Job Satisfaction variable there are dimensions of the Work Itself, Salary and Promotion which are related to Turnover Intention. Conclusion. The results of this research show that the eleven dimensions of the variables are employee engagement, job satisfaction, turnover intention. each has a significant relationship with employee turnover intention at Faisal Islamic Hospital, Makassar City.

Conclusion: The research results show that the dimensions of vigor, dedication, work itself, salary and promotion have a relationship with turnover intention at the Islamic Faisal Hospital Makassar.

Keywords : Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Teori.....	6
1.6 Kerangka Konsep	10
1.7 Hipotesis Penelitian	10
BAB II METODOLOGI PENELITIAN.....	12
2.1 Jenis Penelitian	12
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	12
2.3 Populasi dan Sampel	12
2.4 Instrumen Penelitian.....	12
2.5 Metode Pengumpulan Data	13
2.6 Pengolahan dan Analisis Data	13
2.7 Penyajian Data	14
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	15
3.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	15
3.2 Hasil Penelitian	18
3.3 Pembahasan.....	27
3.4 Keterbatasan Penelitian	41
BAB IV PENUTUP	42
4.1 Kesimpulan.....	42
4.2 Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Turnover Karyawan RS Islam Faisal Makassar	3
Tabel 3. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Sosiodemografi Seluruh Karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	18
Tabel 3. 2 Distribusi Frekuensi Dimensi Vigour Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	19
Tabel 3. 3 Distribusi Frekuensi Employee Engagement Dimensi Dedication Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	19
Tabel 3. 4 Distribusi Frekuensi Employee Engagement Dimensi Absorption Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2023.....	20
Tabel 3. 5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024'.....	20
Tabel 3. 6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dimensi Gaji Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	20
Tabel 3. 7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dimensi Promosi Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	21
Tabel 3. 8 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dimensi Pengawasan Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	21
Tabel 3. 9 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Dimensi Rekan Kerja Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	21
Tabel 3. 10 Distribusi Frekuensi Turnover Intention Dimensi Thinking of Quitting Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2023	22
Tabel 3. 11 Distribusi Frekuensi Turnover Intention Dimensi Intention to Quit Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024	22
Tabel 3. 12 Distribusi Frekuensi Turnover Intention Dimensi Intention to Search Another Job Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024	22
Tabel 3. 13 Distribusi Frekuensi Dimensi TurnOver Intention Seluruh Karyawan Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2023.....	23
Tabel 3. 14 Hubungan Dimensi Vigour Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024	23
Tabel 3. 15 Hubungan Dimensi Dedication Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024	24
Tabel 3. 16 Hubungan Dimensi Absorption Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.	24
Tabel 3. 17 Hubungan Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024	25
Tabel 3. 18 Hubungan Dimensi Gaji Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	25
Tabel 3. 19 Hubungan Dimensi Promosi Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.	26
Tabel 3. 20 Hubungan Dimensi Pengawasan Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	26
Tabel 3. 21 Hubungan Dimensi Rekan Kerja Terhadap TurnOver Intention di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar Tahun 2024.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Teori	9
Gambar 1. 2 Kerangka Konsep	10
Gambar 1. 3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Faisal Makassar	17

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	48
Lampiran 2. Hasil Analisis.....	53
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian Dari FKM UNHAS	62
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian Dari UPT-P2T-BKPMD	64
Lampiran 5. Dokumentasi	65
Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup	66

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* sangat penting pada organisasi karena membantu menciptakan budaya kerja yang lebih baik, mengurangi pergantian staf, meningkatkan produktivitas, meningkatkan hubungan kerja dan pelanggan, dan berdampak pada keuntungan perusahaan (Prihatina, 2023). Pada era globalisasi saat ini penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan *employee engagement* karena jika perusahaan mampu mengelola dengan baik maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Tingginya *employee engagement* pada suatu perusahaan akan memberikan dampak positif dimana karyawan akan terus bekerja untuk perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk resign dari perusahaan (Shavina Ramadhani, 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Simone, 2018) menyatakan bahwa *employee engagement* menyebabkan menurunnya *turnover intention* di dua rumah sakit Italia Selatan, pada penelitian ini mengumpulkan data dari 194 perawat dan 181 pasien dari 22 bangsal rawat inap. Menurut (Dewanti, 2019) dari hasil penelitiannya bahwa penelitian *systematic review* ini membuktikan adanya peran dari *employee engagement* dalam menurunkan *turnover intention*. Seluruh penelitian membuktikan bahwa *employee engagement* secara langsung berkorelasi negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Menurut Gilles (1994) standar *turnover* adalah 5-10% per tahun dianggap sebagai kondisi ideal. Beberapa indikasi terjadinya *turnover intention* biasanya ditandai dengan terjadinya absensi karyawan yang meningkat, tanggung jawab karyawan sudah mulai menurun. Karyawan yang ingin berpindah tempat kerja juga menunjukkan sikapnya yang mulai malas bekerja. Peningkatan pelanggaran aturan yang berlaku seperti meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja sedang berlangsung dan adanya peningkatan protes terhadap atasan juga menjadi indikasi terjadinya *turnover intention*. Nurhayati, dkk. (2022) dalam jurnal "Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *TurnOver Intention* Karyawan di Rumah Sakit" menemukan bahwa *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan di rumah sakit. Dimensi *Employee Engagement* yang paling berpengaruh terhadap *TurnOver Intention* adalah dimensi *dedication* (dedikasi).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2022) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di rumah sakit Wawa Husada Kepanjen Malang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, J. (2022) menjelaskan bahwa *turnover intention* yang terjadi di RS Grestelina adalah 50.5% dimensi *employee engagement*

yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah dimensi *dedication* (dedikasi) dengan nilai signifikan 0,045.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut bisa disimpulkan bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Rumah Sakit Grestelina. Namun fakta menunjukkan *turnover* yang terjadi pada organisasi rumah sakit cenderung meningkat diatas batas standar. Beberapa penelitian terdahulu telah melaporkan angka kejadian *turnover* dalam pelayanan kesehatan. Menurut survei (*Association*), 2017) "AHA" pada tahun 2014 mereka tercatat mempunyai kejadian *turnover* 44,3%. Di Kanada rata-rata kejadian *turnover* di rumah sakit mencapai 19,9% pertahun (Hayes,2006). Sedangkan di Yordania rata-rata *turnover* di rumah sakit mencapai 36,6% (Bautista,2022).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk. (2023). Stress kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan di rumah sakit. Yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, konflik dengan rekan kerja dan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Stress kerja juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas. Pendapat lain mengatakan bahwa turnover juga memiliki dampak positif bagi organisasi, yaitu membawa organisasi pada tingkat efisiensi yang lebih tinggi. Turnover dibutuhkan oleh organisasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah (Gmim, 2016).

Akan tetapi, nilai turnover harus dikendalikan agar organisasi mendapat manfaat atas peningkatan kinerja karyawan baru yang lebih besar dibanding biaya rekrutmen yang dikeluarkan oleh organisasi. Turnover perlu dilakukan pemantauan apabila mayoritas karyawan yang keluar adalah yang karyawan yang kompeten dan loyal (Akbar, 2019). Salah satu upaya mewaspadai kejadian turnover adalah memahami faktor-faktor penyebab intensi *turnover* sehingga dapat dilakukan pencegahan sebelum memutuskan turnover Beberapa ahli sumber daya manusia mengatakan alasan karyawan melakukan turnover masih menjadi pertanyaan besar bagi organisasi dimanapun. Berbagai penelitian menunjukan faktor yang paling sering menyebabkan karyawan meninggalkan rumah sakit adalah faktor pengembangan pribadi, kepuasan kerja yang rendah, budaya organisasi, komitmen organisasi, hubungan interpersonal dengan atasan dan rekan kerja (Yuen Y. S., 2009).

Berdasarkan data yang diperoleh, *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Syech Yusuf, Gowa dan Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji, Makassar selama tiga tahun terakhir (2021,2022,2023) menunjukkan tren yang meningkat pada tahun 2021 *turnover intention* karyawan di kedua rumah sakit tersebut masing-masing sebesar 15%. Pada tahun 2022 *turnover intention* karyawan menurun menjadi 12% dan pada tahun 2023 *turnover intention* karyawan menurun di kedua rumah sakit tersebut menjadi 10%.

Rumah Sakit Islam Faisal merupakan salah satu rumah sakit swasta milik organisasi Islam Kota Makassar yang berupa Rumah Sakit Umum (RSU), dinaungi oleh Rumah Sakit Islam dan termasuk dalam jenis Rumah Sakit Umum Kelas B.

Rumah sakit ini memiliki pelayanan gawat darurat, rawat inap dan rawat jalan yang memadai. Setiap perusahaan harus selalu memperhatikan disiplin kerja khususnya di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar dimana setelah melakukan observasi dan mengambil data sekunder tingkat *turnover intention* karyawan di Rumah Sakit Islam Faisal cukup tinggi. Permasalahan kerja ini bersumber dari disiplin kerja seperti memanipulasi absensi. Dari data yang diperoleh dilapangan terjadi penurunan jumlah karyawan di RS Islam Faisal Makassar dari tahun 2021 ke 2023 hal ini menunjukkan adanya penyusutan tenaga kerja selama periode tersebut. Tingkat *turnover* karyawan mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke 2022, namun kemudian menurun drastis di tahun 2023. Rata-rata *turnover* karyawan selama 3 tahun terakhir adalah 23,8%, yang berarti hampir seperempat karyawan mengalami *turnover* setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di RS Islam Faisal, ada hubungan yang signifikan antara *turnover intention* karyawan dengan *employee engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi cenderung memiliki *turnover* yang tinggi. Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar memiliki banyak karyawan mulai karyawan medis, paramedis dan penunjang medis, karyawan non medis dan non paramedis. Rumah Sakit Islam Kota Makassar membutuhkan tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga bisa menghasilkan proses kinerja yang baik agar tingkat *turnover* karyawan tidak tinggi.

Adapun data *turnover intention* di Rumah Sakit Islam Kota Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Turnover Karyawan RS Islam Faisal Makassar

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Turnover	Presentasi
2021	400	37	10,8%
2022	356	43	12,0%
2023	329	10	3,0%
Rata-rata Turnover		83	23,8%

Sumber: Data sekunder

Berdasarkan hasil observasi kepada manajer HRD dan para staff di Rumah Sakit Islam Faisal, dimana pada tahun 2020, 2021 dan 2022 Rumah Sakit Islam Faisal mengalami keterpurukan di tengah pandemi Covid-19. Sehingga para karyawan banyak yang merasa tidak nyaman dan puas terhadap pekerjaannya dikarenakan pendapatan yang tidak stabil akibat Pandemi Covid-19. Kurangnya kesempatan pengembangan diri untuk karyawan yang memengaruhi tingkat keterlibatan dan meningkatkan kemungkinan *turnover*, kondisi kerja yang buruk, kurangnya pengakuan atau

dukungan dari lingkungan kerja dapat menyebabkan rendahnya *engagement* dan meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan yang akhirnya banyak karyawan yang memilih untuk *resign* dari pekerjaan mereka.

Beberapa alasan lain penyebab terjadinya *turnover* yang tinggi di Rumah Sakit Islam Faisal diantaranya:

1. Beban kerja yang tinggi, berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan beban kerja yang diberikan kepada karyawan di RSIF cukup tinggi. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan stress bagi karyawan, sehingga meningkatkan risiko terjadinya *turnover*.
2. Ketidakpuasan Kerja, berdasarkan hasil observasi yang saya lakukan karyawan di RSIF cukup banyak yang mengeluhkan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Keluhan tersebut antara lain terikat dengan gaji yang rendah, fasilitas yang kurang memadai, serta ketidaksesuaian antara pekerja dengan minat dan bakat karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi dalam bekerja, sehingga meningkatkan risiko terjadinya *turnover intention*.

Dari hasil observasi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan ketidakpuasan kerja merupakan faktor utama yang menyebabkan terjadinya *turnover* yang tinggi di Rumah Sakit Islam Faisal. Masalah ini dapat diselesaikan dengan pendekatan teori menurut Schaufeli dan Bakker (2010) yang mengemukakan bahwa *employee engagement* adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigour*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). Begitu juga dengan pendekatan teori dari variabel kepuasan kerja dari Luthans (2011) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yakni tingkat kesenangan individu sebagai nilai yang positif pada pekerjaan dan lingkungannya. Pada teori Luthans (2011) aspek dari kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja. Untuk kasus di pelayanan kesehatan khususnya dirumah sakit pada penelitian ini menggunakan 2 teori yaitu pada variabel *employee engagement* menggunakan teori menurut Schaufeli&Bakker (2010) sedangkan pada variabel kepuasan kerja menggunakan teori menurut Luthans (2011).

Berdasarkan data diatas peneliti memilih *employee engagement* dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap *turnover intention* karena tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada RS Islam Faisal Makassar sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah "Pengaruh *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di RS Islam Faisal Makassar."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut maka rumusan masalah yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan *employee engagement* berdasarkan dimensi *vigour* terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?
2. Apakah terdapat hubungan *employee engagement* berdasarkan dimensi *dedication* terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?
3. Apakah terdapat hubungan *employee engagement* berdasarkan dimensi *absorption* terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?
4. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?
5. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi gaji terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?
6. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi promosi terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?
7. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi pengawasan terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?
8. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi rekan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

1.1.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.

1.1.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui adanya hubungan *employee engagement* berdasarkan dimensi *vigour* terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.
2. Untuk mengetahui adanya hubungan *employee engagement* berdasarkan dimensi *dedication* terhadap *turnover intention* di RS. Islam Faisal Makassar.
3. Untuk mengetahui adanya hubungan *employee engagement* berdasarkan dimensi *absorption* terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.
4. Untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi pekerjaan itu sendiri terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.
5. Untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi gaji terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal

Makassar.

6. Untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi promosi terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.
7. Untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi pengawasan terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.
8. Untuk mengetahui adanya hubungan kepuasan kerja berdasarkan dimensi rekan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen rumah sakit dan memberikan manfaat untuk masukan rumah sakit khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, serta menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian lainnya yang berhubungan dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di rumah sakit.

1.4.2 Manfaat Institusi

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan informasi mengenai pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar.

1.4.3 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pembelajaran penerapan ilmu-ilmu manajemen rumah sakit yang telah diperoleh dalam perkuliahan, mengembangkan wawasan dan pengalaman peneliti mengenai permasalahan di rumah sakit.

1.5 Kerangka Teori

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker, pada tahun 2004 berpendapat bahwa *employee engagement* adalah perasaan positif yang dimiliki individu, diukur terhadap pekerjaannya dengan disertai kesediaan untuk mencurahkan kemampuan dan energi yang dimunculkan melalui perilaku. Dimana mereka akan merasa memiliki kepentingan, dapat fokus dengan pekerjaan, adanya perasaan intens dalam bekerja, dan memiliki antusiasme yang tinggi.

Berdasarkan dasar pemikiran tersebut, peneliti tertarik dalam mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen tersebut. Adapun variabel yang akan diteliti ialah:

1. *Vigour*
2. *Dedication*

3. *Absorption*

Alasan peneliti tertarik untuk meneliti dari variabel diatas karena Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) diatas ketiga aspek ini merupakan konsep yang paling dikenal dan sering digunakan di beberapa penelitian untuk mengukur tingkat *engagement* karyawan. *Vigour* menggambarkan level energi dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Selain itu, *Vigour juga* menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah dan tekun dalam melakukan pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, serta merasa terinspirasi dan tertantang dengan pekerjaan. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan terbenam secara total, merasa senang melakukan pekerjaannya dan merasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan. (Schaufeli dan Bakker 2010).

Kepuasan kerja merupakan salah satu masalah penting dan paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasional. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi organisasi seperti meningkatnya produktivitas dan efisiensi serta rendahnya kemangkiran dan turnover (Kanwar, 2009). Menurut (Robbins, 2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi memenuhi standar kinerja.

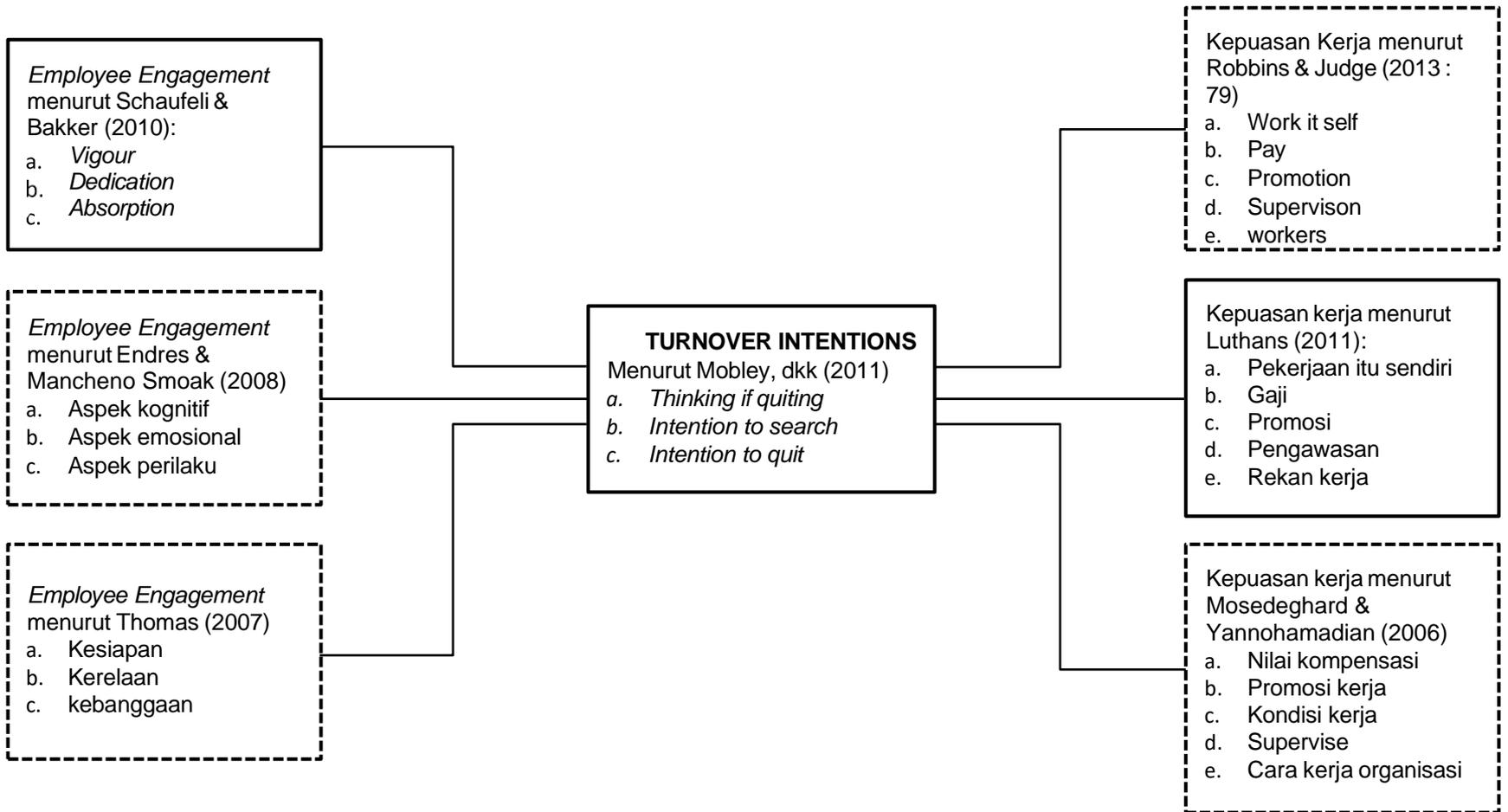
Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans, pada tahun 2011, variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek yang mencerminkan perasaan puas terhadap keadaan emosi yang dirasakan ketika bekerja dalam perusahaan. Adapun aspek-aspek tersebut yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
2. Gaji (*Pay*)
3. Promosi (*Promotion*)
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

Alasan peneliti tertarik untuk meneliti dari variabel diatas karena Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Luthans 2011 diatas ketlima aspek ini merupakan konsep yang paling dikenal dan sering digunakan di beberapa penelitian untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2011:141), kepuasan kerja memiliki lima aspek yang dapat mempengaruhi dimana pada aspek pekerjaan itu sendiri karyawan akan merasa puasa terhadap pekerjaannya apabila mereka diberi tugas yang menarik dan menantang. Pada aspek gaji dimana uang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, dan sebagai alat ukur untuk memperoleh kepuasan tingkat atas. Gaji dilihat oleh karyawan sebagai gambaran bagaimana manajemen mengevaluasi kontribusi mereka terhadap organisasi.

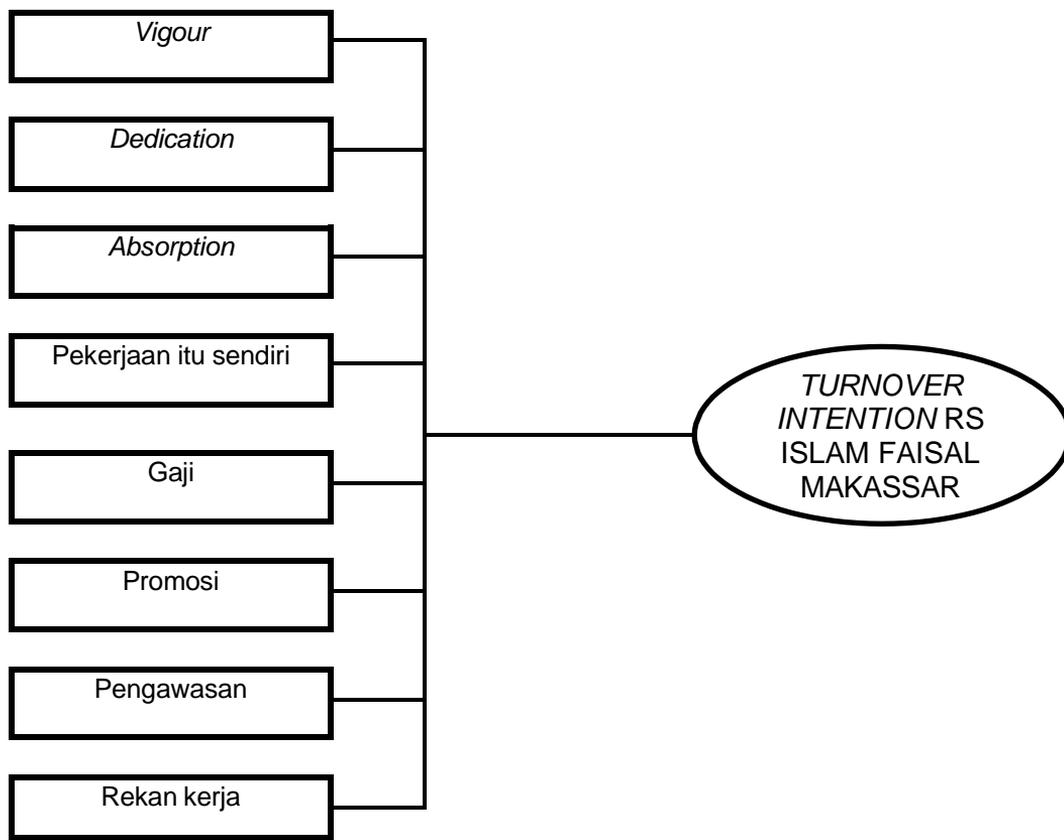
Turnover Intention pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar rasa keinginan pindah yang dimiliki karyawan disuatu organisasi (Nazenin,2014). *Turnover Intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana individu tersebut bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Mobley, 2011). Adapun dimensi yang akan diteliti yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Alasan peneliti tertarik untuk meneliti dimensi-dimensi diatas yaitu, karena berdasarkan teori Mobley (2011) mengatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *turnover* terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak ditempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.



Gambar 1. 1 Kerangka Teori

1.6 Kerangka Konsep

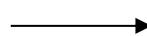


Gambar 1. 2 Kerangka Konsep

Keterangan:

 : Variabel Independen

 : Variabel Dependen

 : Arah Hubung

1.7 Hipotesis Penelitian

1.7.1 Hipotesis Nol

1. Tidak terdapat hubungan *vigour* dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
2. Tidak terdapat hubungan *dedication* dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
3. Tidak terdapat hubungan *absorption* dengan pengaruh *employee*

engagement dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.

4. Tidak terdapat hubungan pekerjaan itu sendiri dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
5. Tidak terdapat hubungan gaji dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
6. Tidak terdapat hubungan promosi dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
7. Tidak terdapat hubungan pengawasan dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
8. Tidak terdapat hubungan rekan kerja dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.

1.7.2 Hipotesis Alternatif

1. Terdapat hubungan *vigour* dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
2. Terdapat hubungan *dedication* dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
3. Terdapat hubungan *absorption* dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
4. Terdapat hubungan pekerjaan itu sendiri dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
5. Terdapat hubungan gaji dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
6. Terdapat hubungan promosi dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
7. Terdapat hubungan pengawasan dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.
8. Terdapat hubungan rekan kerja dengan pengaruh *employee engagement* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Kota Makassar.

BAB II

METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan analitik dengan pendekatan *cross-sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan pengukuran sekali dan dalam waktu bersamaan (Notoatmodjo, S., 2005). Penelitian *cross-sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi, atau pengumpulan data. Penelitian *cross-sectional* hanya mengobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap variabel subjek pada saat penelitian (Notoatmodjo, 2010).

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS Islam Faisal Kota Makassar pada bulan November – Januari 2024.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di RS Islam Faisal Kota Makassar berjumlah 329 populasi.

2.3.2 Sampel

Dalam menentukan besar sampel, penelitian maka peneliti menggunakan perhitungan besar sampel menurut Lemeshow (1997) diperoleh jumlah sampel sebanyak 176 sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* atau pengumpulan sampel probabilitas dari setiap orang di semua populasi target. Menurut Sugiyono (2001:57) *random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu.

Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan di RS Islam Faisal Kota Makassar. Adapun kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah kriteria yang tidak sejalan dengan tujuan penelitian apabila subjek memiliki kriteria tersebut maka ia harus dikeluarkan dalam kelompok penelitian. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini berupa karyawan RS Islam Faisal Kota Makassar yang tidak bersedia mengisi kuesioner penelitian dikarenakan sedang sakit, cuti atau melaksanakan tugas belajar selama penelitian berlangsung.

2.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dari penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pemberian skor menggunakan Skala Likert untuk mengukur Pengaruh

employee engagement dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* di RS Islam Faisal Makassar. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner berpedoman pada kuesioner terstruktur dari Schaufeli dan Bakker (2010) pada variabel *employee engagement*, kuesioner terstruktur dari Luthans (2006) pada variabel kepuasan kerja dan kuesioner terstruktur dari Mobley (1978) pada variabel *turnover intention*.

2.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan data primer dan data sekunder, yaitu:

1. *Data Primer*

Data primer diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner oleh sampel. Isi kuesioner berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

2. *Data Sekunder*

Data sekunder diperoleh dari RS Islam Faisal Makassar berupa data *turnover* pegawai selama 3 tahun terakhir dari tahun 2021-2023 dan jumlah pegawai selama 3 tahun terakhir dari tahun 2021-2023.

2.6 Pengolahan dan Analisis Data

2.6.1 Pengolahan Data

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Adapun pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap yaitu:

1. *Screening Data*

Screening data merupakan tahap awal dalam pengolahan data, berupa pemeriksaan data dengan melihat apakah ada data yang tidak terisi atau luput diisi oleh responden

2. *Editing Data*

Editing data merupakan tahap kedua dalam pengolahan data, berupa pemeriksaan kelengkapan serta kesesuaian data dengan data *lainnya*.

3. *Coding Data*

Coding data merupakan *tahap* ketiga dalam pengolahan data, pemberian kode berupa angka pada setiap pertanyaan dalam kuesioner.

4. *Entering Data*

Entering data merupakan tahap keempat dalam pengolahan data, berupa pengisian data pada aplikasi SPSS sesuai *dengan* isi kuesioner dari masing-masing variabel.

5. *Cleaning Data*

Cleaning data merupakan tahap kelima dalam pengolahan data, berupa pengecekan kembali data yang telah dimasukkan, hal ini sebagai upaya pencegahan terjadinya kesalahan data.

2.6.2 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan menggunakan fungsi pada program SPSS (*Statistic Package for Social Science*). Adapun 2 cara analisis yang dilakukan ialah:

1. Analisis Data Univariat

Analisis Univariat adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui frekuensi dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran umum variabel yang akan diteliti. Analisis univariat dalam penelitian ini akan digunakan pada variabel *vigour, dedication, absorption*, pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, *thinking of quitting, intention to search, intention to quit*.

2. Analisis Data Bivariat

Analisis Bivariat adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen penelitian. Penelitian ini akan menggunakan uji *Chi-Square* dengan kemaknaan sebesar 95%. Bila nilai value didapat $<0,05$ hal ini berarti perhitungan statistik dinilai bermakna, dan sebaliknya jika nilai value $>0,05$ maka perhitungan statistik dinilai tidak bermakna.

2.7 Penyajian Data

Penyajian data hasil dari analisis yang ditampilkan dalam bentuk yang mudah dipahami. Penyajian data dari penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel dan dalam bentuk narasi.